

Convenio Colectivo
HOSPITALES UDH ADULTOS Y PEDRIÁTICOS
2007 - 2010
TABLA DE CONTENIDO

Núm. Art.	Nombre del Artículo	Núm. Página
1	Comparecencia	3
2	Reconocimiento de la Unión	4
3	Declaración de Principios	5
4	Derechos de Administración	7
5	Unidad Apropriada	9
6	Deducción de Cuotas	14
7	Delegados y Representantes de la Unión	16
8	Taller Unionado	22
9	Antigüedad	25
10	Selección de Personal y Nombramientos	27
11	Ascensos	34
12	Traslados	37
13	Personal Transitorio	39
14	Reducción y Reubicación de Personal	41
15	Reserva De Empleo	44
16	Reubicación por Razón de Incapacidad	46
17	Clasificación y Retribución de Puestos	48
18	Pago por Labor Interina y Condiciones Extraordinarias de Trabajo	50
19	Días Feriados	53
20	Turnos Sujetos A Llamada – On Call	56
21	Guardias Especiales	60
22	Licencia por Maternidad	62
23	Licencia por Paternidad	69
24	Licencia Regular (Vacaciones)	71
25	Licencia por Enfermedad	76
26	Pago Global a la Separación del Servicio	80
27	Salarios	82
28	Plan Médico	85
29	Jornada Trabajo y Paga Extra	90
30	Diferenciales por Turnos y Especialidades	93
30 A	Incentivos por áreas Especiales	99
31	Bono Navideño	100
32	Salud y Seguridad en el Trabajo	103
33	Diferenciales por Condiciones Riesgosas o Especialidad de Trabajo	107
34	Obvenciones De Alimentos	109

35	Período para Merienda – Coffee Break		111
36	Adiestramientos		112
37	Licencia y Becas para Estudio		114
38	Pago de Matrícula		121
39	Educación Continuada		123
40	Licencias Especiales		125
41	Licencia por Desastres Naturales		133
42	Licencia Médico – Familiar		134
43	Dietas y Millaje		137
44	Uniformes		141
45	Centro de Cuidado Infantil		145
46	Aportación para Sufragar Gastos de Funeral		147
47	Fondo Seguir del Estado (FSE)		148
48	Beneficios de Jubilación		150
49	Reconocimiento por Años De Servicio		152
50	Empleados Participantes en Programación de Recuperación de Órganos para Transplantes		154
51	Programa para la Detección de Sustancias Controladas		155
52	Estacionamiento para Empleados		158
53	Tablón de Avisos		161
54	Procedimiento de Querellas		163
54	Anejo I		172
55	Disposiciones Generales		175
56	Tarea Protegida		181
57	Subcontratación		182
58	Acuerdos Extracontractuales		185
59	Patrono Sucesor		186
60	Cláusula de Fiel Cumplimiento		187
61	Separabilidad		188
62	Expediente de Personal		189
63	Estabilidad en el Empleo		192
64	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevista		193
65	Bonificación por Concepto de Recobro – Ley 56		194
66	Pago de Colegiación		195
67	Seguro Choferil		196
68	Conversión de empleados Temporeros		197
69	Bono por Asistencia		198
70	Información de Salud Protegida		199
71	Vigencia		200

*Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio de 2007 – 30 de junio de 2010*

ARTICULO 1

COMPARECENCIA

De una parte: La **UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT)**, afiliada a SEIU, es una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente y demás oficiales autorizados; en adelante denominada “la Unión”.

De la otra parte: **LOS HOSPITALES UNIVERSITARIO DE ADULTOS Y EL PEDIATRICO DEL DEPARTAMENTO DE SALUD**, en la formalización y firma del presente convenio por el Secretario de Salud del ELA y demás oficiales autorizados; en adelante denominados “los Hospitales”.

Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio de 2007 – 30 de junio de 2010

ARTICULO 2

RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Los Hospitales reconocen a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropriada que más adelante se define –según Certificación número 022 de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, del 3 de octubre de 2001—a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipos de paga, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo, así como en cuanto al cumplimiento del presente Convenio.

ARTICULO 3

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones del trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados y los Hospitales se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas, creencia religiosa, impedimento físico o mental y estado civil.

Para cumplir a cabalidad con los objetivos de los Hospitales es menester que éstos puedan seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal de los Hospitales tienen el deber de prestar dichos servicios de salud con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, los Hospitales tienen el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las partes mantendrán canales adecuados de comunicación con los empleados y la Unión de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en beneficios de todas las partes.

ARTÍCULO 4

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1 : La Unión reconoce, que excepto las limitaciones impuestas por el presente Convenio Colectivo, los Hospitales retienen las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar los Hospitales y la prestación de los servicios; y serán ejercitados de forma que logren los fines de este Convenio. Todo sin menoscabo de los derechos que tienen los trabajadores al amparo de la Ley y el Convenio.

Sección 2 : Los Hospitales establecerán aquellas políticas, determinaciones y reglas razonables, que no estén en conflicto con el Convenio y de tiempo en tiempo modificarlas con el objeto de mantener el orden y la disciplina, la seguridad y/o la efectiva operación de los Hospitales y comunicarle las mismas a la Unión y empleados.

Este Convenio no limita ni niega los derechos de los Hospitales a ejercer su propia discreción en todas y cada una de las siguientes materias:

- Operación general de los Hospitales.
- Organización y estructura de los Hospitales.

- La decisión de establecer servicios, oficinas, programas, departamentos y proyectos especiales.
- Implementar las áreas esenciales al principio de mérito a saber, reclutamiento, evaluación, compensación, retención y adiestramiento.
- Establecer los sistemas de evaluación de desempeño o ejecución de desempeño acorde con las mejores prácticas de personal.

Sección 3 : Las prerrogativas y poderes no se ejercerán de forma discriminatoria ni caprichosa.

ARTICULO 5

UNIDAD APROPIADA

Sección 1 - **Composición**

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de operación, servicios y mantenimiento que utilizan los Hospitales Universitarios y Pediátrico en todo Puerto Rico, siempre y cuando sea conforme a derecho incluidos, según la certificación Núm. 022 los siguientes: Administrador de Récor ds Médicos I y II; Agente Comprador I y II; Albañil; Analista de Sistemas Electrónicos I, II y III; Arquitecto; Asistente Técnico de Emergencias Médicas; Asistente Dental I, II y III; Asistente de Ortopeda I y II; Asistente de Oftalmología; Asistente de Sala de Operaciones I y II; Asistente en Terapia Física I, II y III; Asistente en Terapia Ocupacional I, II y III; Audiólogo I y II; Auxiliar de Asistencia Médica; Auxiliar de Biblioteca; Auxiliar de Farmacia; Auxiliar Fiscal I, II y III (se excluyen los puestos L-2987 (10-8692); L-2988 (10-8407); Auxiliar en Fisioterapia; Auxiliar de Hospital; Auxiliar de Laboratorio; Auxiliar de Médico; Auxiliar en Programación de Sistemas Electrónicos I, II y III; Auxiliar en Química; Auxiliar de Servicios Generales; Auxiliar en Salud Oral I y II; Auxiliar en Salud Pública; Auxiliar de

Servicios Generales; Auxiliar de Psicólogo; Auxiliar de Técnico en Radiología; Auxiliar de Terapéutico Psiquiátrico; Auxiliar de Técnico en Radiología; Auxiliar Terapéutico Psiquiátrico I, II y III, Auxiliar en Terapia Ocupacional; Ayudante de Electricista; Ayudante de Plomero; Ayudante de Veterinario; Barbero; Bibliotecario I y II; Bibliotecario de Sistemas Electrónicos I y II; Carpintero; Citogeneticista; Citotecnólogo I y II; Cocinero; Conductor de Automóviles I y II; Conductor de Camiones; Conserje I y II; Contador I, II y III, Costurera I y II; Delineante Arquitectónico I y II; Dentista I, II, III, IV y V; Ebanista; Educador en Salud Comunal I y II; Educador en Salud Pública I, II, III y IV; Electricista I y II; Enfermera(o) I, II, III (se excluyen los puestos I-4150; I-4202), IV (se excluyen los puestos I-4156; I-4230; I-4950; I-4951; I-4953; I-4967; I-4968; I-5888; I-5901; N-4273) y V (se excluye el puesto I-4232); Enfermera Práctica; Especialista en Compras I, II y III; Especialista en Nutrición y Dietética I, II, III, IV y V; Especialista en Protección Radiológica I, II y III; Especialista en Sistemas Operativos de Computadoras; Estadístico I, II, III y IV; Farmacéutico I, II, III y IV, Farmacólogo; Fisioterapeuta I, II y III; Fotógrafo; Fotógrafo Médico; Funcionario Ejecutivo I (se excluye el puesto I-4843), II, y III; Guardalmacén I, II y III; Guardián I y II; Higienista Dental; Ilustrador; Ilustrador de Artes Gráficas; Ingeniero I, II, III y IV; Ingeniero de Entrenamiento (Graduado); Inspector Asesor de Laboratorios I y II; Inspector de Salud Ambiental I, II y III; Inspector para Control de Vectores I, II y III (se excluye el puesto 5-04301); Inspector para Estudios de Hospitales I, II y

III; Jardinero I y II; Líder Recreativo; Mécanico I y II; Mecánico de Equipo Automotriz, Mecánico de Equipo de Diagnóstico Radiológico; Mecánico de Refrigeración; Mecánico de Equipo Dental; Mecánico de Equipo de Diagnóstico Radiológico; Mecánico de Refrigeración; Mecánico de Equipo de Lavandería; Médico I, II, III, IV y V; Mensajero I y II; Mensajero Conductor; Microbiólogo; Microscopista; Nutricionista I, II, III, IV y V; Oficial de Relaciones Públicas, Oficial de Servicios de Salud Ambiental I, II (se excluye el puesto 5-04291), III, IV (se excluye el puesto 5-04246) y V (se excluye el puesto 5-00403); Oficinista I, II, III y IV; Oficinista de Contabilidad; Oficinista Dactilógrafo I, II, III y IV; Oficinista de Estadísticas; Oficinista de Récorde Médicos; Operador de Calderas; Operador de Equipo Audiovisual; Operador de Equipo de Procesar Datos I, II y III; Operador de Equipo de Tabular; Operador de Máquina Duplicadora I y II; Operador de Radio; Operador de Sistemas de Aire acondicionado; Optico; Optómetra; Orientador de la Comunidad I y II; Ortoptista; Patólogo de Habla-Lenguaje I y II; Pintor; Plomero; Podiatra; Programador de Sistemas Electrónicos I, II, III y IV; Psicólogo I, II, III, IV y V (se incluye el puesto 5-02352); Químico I, II y III; Recopilador de Datos I y II; Registrador de Estadísticas Demográficas I, II y III; Secretaria(o) I, II, III y IV; Soldador; Supervisor de ropería; Técnico de Cuidado Respiratorio I y II; Técnico de Electrocardiografía; Técnico de Electroencefalografía; Técnico en Electrónica I; Técnico de Emergencias Médicas I y II; Técnico en Epidemiología I, II y III; Técnico de Emergencias Médicas I y II; Técnico de

Equipo Renal I y II, Técnico en Física de Radiación; Técnico de Laboratorio; Cardiológico; Técnico de Laboratorio Cardiopulmonar; Técnico de Laboratorio Fotográfico I y II; Técnico de Laboratorio Fotolitografía; Técnico en la Manufactura; Aparatos Ortopédicos I, II y III; Técnico en Operaciones de Equipo Audiovisual; Técnico en Patología I y II; Técnico en Planificación I, II y III; Técnico en Radiología I y II; Técnico en Radioterapia; Técnico de Récores Médicos I y II; Técnico de Refrigeración I y II; Técnico de Servicios Sociales I, II, III y IV; Técnico en Suministros Estériles; Técnico en Telecomunicaciones; Técnico de Tratamiento Psicosocial I y II; Tecnólogo en Medicina Nuclear I y II; Tecnólogo Médico I, II, III y IV; Telefonista I y II; Terapeuta de Habla - Lenguaje; Terapeuta Ocupacional I, II y III; Trabajador I y II; Trabajador de Conservación; Trabajador de Lavandería; Trabajador del Servicio de Alimentos I y II; Trabajador Social I, II, III, IV y V; Trabajador Social en Salud Mental I, II y III y Veterinario.

También quedan incluidos como parte de la unidad apropiada el personal que hace guardias especiales.

Sección 2: **Personal excluido**

Se excluye los ejecutivos, administradores, empleados de confianza, guardianes y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 3: **Derecho de cuestionar ante la Comisión**

La Unión se reserva el derecho de cuestionar ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, bajo las doctrinas y el derecho aplicable, cualquier determinación de los Hospitales al efecto de excluir de la Unidad Apropriada cualquier puesto creado bajo la vigencia del presente convenio.

Sección 4 –

Los Hospitales a su vez se reservan el derecho de sostener en su día la legalidad de la exclusión de estas plazas de la Unidad Contratante.

Sección 5 –

Tomando en consideración que los Programas Categóricos y/u Hospitales implantarán un nuevo sistema de Clasificación y Retribución al 1ro de julio de 2007, esta disposición del Convenio Colectivo puede variar en términos de los títulos de las Clasificaciones o exclusiones. Para efectos de atemperar los cambios en las Clasificaciones de los puestos en la Sección 1 de este Artículo, con el Nuevo Plan de Clasificación y Retribución; en caso de cualquier diferencia, las partes se reservan el derecho de acudir a la Comisión de Relaciones del Servicio Público, según dispone la ley.

ARTICULO 6

DEDUCCIONES DE CUOTAS DE LA UNION

Sección 1 - **Deducción de cuotas**

Los Hospitales deducirán del salario de cada empleado incluido en la Unidad Apropriada, que se haya afiliado a la Unión conforme a la cláusula de Taller Unionado, la cuota regular uniforme que la Unión certifique de acuerdo a su Reglamento y Constitución, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 del 1998, según enmendada. En el caso de los empleados que hayan ejecutado el derecho a no afiliarse en el término dispuesto por ley, se descontará el cargo por servicio que estipula la ley 45, según enmendada.

Sección 2 - **Procedimiento para remitir cuotas**

Las cuotas regulares serán remitidas mensualmente por los Hospitales mediante cheque al Secretario-Tesorero de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, no más tarde de quince (15) días laborables siguientes al mes al cual corresponde el pago, excepto que medien circunstancias extraordinarias. Además enviará con el pago de cuotas un informe con el nombre del empleado en orden alfabético, seguro social y cantidad remitida.

Sección 3 - **Descuento de cuotas atrasadas**

Los Hospitales descontarán del sueldo del empleado cualquier cuota que éste adeude a la Unión por motivo de no estar recibiendo sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio. Este descuento comenzará a realizarse tan pronto se reintegre y comienza a devengar sueldo, de forma que no resulte onerosa y de acuerdo a la notificación oficial de la Unión a tales fines.

Sección 4 - **Fecha límite para descuento de cuotas**

Los Hospitales vendrán obligados a descontar las cuotas correspondientes hasta la última fecha en el empleo dentro de la Unidad Apropiaada, sin perjuicio de ninguna otra disposición contenida en este Convenio.

Sección 5 - **Cuotas Especiales**

Los Hospitales vendrán obligados a hacer cualquier descuento de cuotas especiales que sea aprobada por la matrícula, según dispone el Reglamento de la Unión.

Sección 6 - **Descuento de Cuota de la Unión a Empleados de afuera que vienen a hacer Guardias Especiales**

Conforme lo establece el Artículo 21 sobre Guardias Especiales, todo empleado contratado para hacer guardias especiales que venga de afuera, se le descontará de su paga la cuota semanal de la Unión.

Sección 7 - El proceso del descuento de cuotas será de carácter continuo durante la vigencia del convenio colectivo.

ARTICULO 7

DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION

La Unión tendrá derecho a designar un total de 26 delegados de servicio en propiedad, con igual número de alternos, distribuidos según se acuerde entre la Unión y la Oficina de Recursos Humanos de Los Hospitales. Disponiéndose, que 16 Delegados en Propiedad serán del Hospital Universitario (UDH) y 9 Delegados en Propiedad para el Hospital Universitario Pediátrico. En adición, la Unión designará dos (2) delegados departamentales para cada uno de Los Hospitales. De estos, un delegado será para el Departamento de Servicios Médicos y un delegado para el Departamento de Servicios Auxiliares de cada Hospital, y un (1) delegado general para cada Hospital. De aumentar la cantidad de empleados de la Unidad Apropriada, la Unión podrá designar nuevos delegados mediante previo acuerdo con los Hospitales.

Sección 1 - **Designación, funciones y responsabilidades del Delegado de Servicio**

- a. Los Delegados de Servicio serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.
- b. Todos los empleados cubiertos por este Convenio pueden estar asistidos por su Delegado de Servicio y/u Oficiales de Unión, en

cualquier asunto que afecte los derechos y responsabilidades que emanan de este Convenio o que viole las disposiciones específicas del mismo, siempre y cuando no se afecten los servicios de los Hospitales.

- c. Los Delegados de Servicio asistirán a los empleados a nivel de servicio; orientarán a sus representados sobre los derechos y responsabilidades dispuestos en este Convenio; velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad para atender todas las quejas y querellas de sus compañeros de trabajo.
- d. Se le concederá al Delegado de Servicio tiempo razonable, previa coordinación con el Supervisor durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de querellas o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario.
- e. Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, siempre y cuando no interfiera con la prestación de servicio.

- f. El Delegado de Servicio alterno podrá ejercer funciones como tal única y exclusivamente en ausencia del Delegado de Servicio en propiedad.
- g. El Delegado de Servicio tendrá derecho a reunir el personal del área que representa una vez al mes, previa coordinación con el supervisor, durante tiempo que no excederá de una (1) hora con el objetivo de comunicarle al grupo mensajes de interés general sobre asuntos del trabajo. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna. Este derecho está sujeto a que el uso del referido deber no interrumpa el servicio brindado por los Hospitales.

Sección 2 - **Designación, Funciones y Responsabilidades del Delegado General y el Delegado por Departamento**

- a. La Unión designará un Delegado General por cada Hospital quien los representará ante la gerencia de Los Hospitales en las funciones propias de la administración del convenio; ayudando a colaborar con los demás delegados departamentales y de los servicios así como a los empleados que necesiten de sus servicios para dirimir asuntos obrero patronales.
- b. En ausencia de cualquier Delegado por Departamento lo sustituirá el Delegado General de la Unión.

c. El Delegado por Departamento ejercerá las siguientes funciones:

1. Será responsable de la coordinación del trabajo de los delegados de servicio.
2. Representará a los empleados cubiertos por este Convenio en los casos sometidos ante la consideración del Comité de Conciliación.
3. Representará cualquier empleado cubierto por este Convenio cuando el Delegado de Servicio o su alterno esté ausente.
4. Velará porque se cumplan todas las disposiciones del Convenio Colectivo.

d. Los Hospitales concederán tiempo razonable durante horas laborables al Delegado por Departamento y/o Delegado General, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el supervisor, para llevar a cabo funciones oficiales. Los Hospitales se comprometen a no discriminar contra estos en el ejercicio de sus funciones.

e. Todos los delegados serán elegidos por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.

f. Los Hospitales concederán tiempo una vez al mes al Cuerpo de Delegados en propiedad, o al alterno en sustitución de éste,

para asistir a las reuniones mensuales de la Unión previa coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna.

Sección 3 - **Disposiciones aplicables a todas las categorías o clases de delegados**

- a. La Unión deberá notificar al Director de Recursos Humanos de los Hospitales el nombre, puesto y servicio al cual pertenece todo empleado designado para actuar como delegado por virtud de las disposiciones incluidas en el presente Artículo. Asimismo deberá notificar cualquier cambio o sustitución de estos dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a haberse producido el mismo.
- b. Todos los delegados serán reconocidos por los Hospitales una vez hayan sido notificados oficialmente por la Unión.
- c. Los delegados deberán desempeñar sus funciones en forma ordenada y responsable dentro de los límites provistos en el presente Convenio y los Hospitales se comprometen a no discriminar contra estos en el ejercicio de sus funciones.
- d. Todos los delegados serán elegidos por sus propios compañeros de trabajo o podrán ser designados por la Unión.

e. Los Hospitales concederán tiempo una vez al mes al Cuerpo de Delegados en propiedad, o al alterno en sustitución de éste, para asistir a las reuniones mensuales de la Unión previa coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. Esta autorización de tiempo no afectará el sueldo ni las licencias acumuladas ni conllevará el pago de horas extras en forma alguna. La Administración hará ajustes en el horario de aquellos delegados en los turnos de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. o cualquiera de sus variantes a éste y en las de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. o cualquiera de sus variantes, para que estos puedan asistir, sin pérdida de paga, ni tener que reportarse a su turno de trabajo, luego de atender la reunión mensual de delegados.

Sección 4 - **Oficiales de la Unión que no son empleados de Los Hospitales**

a- Los Hospitales autorizarán a aquellos representantes u oficiales de la Unión que no son miembros de la Unidad Apropriada para que puedan visitar las áreas de trabajo de los diferentes servicios con el objetivo de administrar el Convenio Colectivo conjuntamente con los delegados.

b- Las visitas de dichos representantes u oficiales de la Unión deben coordinarse previamente con la Oficina de Recursos Humanos.

ARTICULO 8

TALLER UNIONADO

Sección 1 - **Requisito de afiliación a la Unión**

Será condición de empleo para todo empleado cubierto en la Unidad Apropriada definida en este Convenio afiliarse a la Unión dentro de los treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo.

Sección 2- **Información sobre empleados nuevos**

Los Hospitales le informarán a la Unión dentro del término de quince (15) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento el nombre del empleado, su dirección, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar del trabajo, su clasificación y puesto que ocupa y si ha trabajado anteriormente para los Hospitales.

Sección 3 - **Empleado que rehuse afiliarse a la Unión**

Los Hospitales, a petición de la Unión suspenderá o despedirá al empleado que no se afilie a la Unión, o pierda su condición de

miembro de la Unión según dispone este Convenio Colectivo y el Reglamento y Constitución de la Unión.

Sección 4 - **Procedimiento para suspensión o despido de empleado**

El procedimiento a cumplirse cuando se solicite por la Unión la suspensión o despido de un empleado será el siguiente:

- a. La Unión notificará al empleado y a los Hospitales simultáneamente y por correo certificado con acuse de recibo, con copia de la resolución sobre suspensión o despido del empleado. Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o despido y consignará el derecho del empleado de apelar ante el foro apropiado dentro de los treinta (30) días inmediatamente siguientes a la fecha de la notificación de la misma.
- b. Los Hospitales notificarán al empleado dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de haber recibido dicho requerimiento de la petición de suspensión o despido solicitada por la Unión, y le informará el día en que ejecutará el mismo de no ejercer su derecho a apelar ante el foro apropiado dentro del término establecido anteriormente. La ejecución del requerimiento no se efectuará dentro del término que el empleado tiene para apelar el mismo.

- c. Si el empleado afectado no presentare dicha apelación dentro del término de tiempo aquí establecido, la decisión de suspensión o despido advendrá a ser final y firme.
- d. Si por el contrario, el empleado apelase su caso en el término aquí establecido, la suspensión o despido quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme en apelación.
- e. Si un empleado que haya sido suspendido o despedido por Los Hospitales a solicitud o requerimiento de la Unión obtiene que un Tribunal u organismo administrativo competente revoque dicha decisión, la Unión tendrá que reembolsar a los Hospitales cualesquiera sumas de dinero que ésta se vea obligada a pagar a dicho empleado conforme a sentencia o resolución por concepto de salarios, bonos y beneficios marginales dejados de recibir, así como también cualesquiera sumas de dinero por concepto de daños y perjuicios que los Hospitales sean condenada a pagar con motivo de la implantación de esta cláusula. Para garantizar estos pagos a favor de Los Hospitales, la Unión obtendrá una fianza de fidelidad (Fidelity Bond) a favor de los Hospitales, de la cual se le entregará a los Hospitales copia fehaciente.
- f. La afiliación a la Unión será de carácter continuo durante la vigencia del convenio colectivo.

ARTÍCULO 9

ANTIGÜEDAD

Sección 1 : **Definición**

Conforme a la Ley Núm. 45 de 1998, la antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un empleado comprendido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios en el sector público desde su última fecha de empleo.

Sección 2 : **Formas de perderla**

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a. Destitución de empleo
- b. Renuncia
- c. Cesantía permanente por justa causa
- d. Ausencia debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso de trabajo que se prolongue por más de: 1) para el personal con más de un año y hasta diez (10) años **de servicio, doce (12) meses**; 2) para el personal con más de diez (10) años y hasta quince años **de servicio, quince (15) meses**; 3) para el personal con más de quince (15) años **de servicio, dieciocho (18) meses**; disponiéndose que cuando el empleado esté en gestiones o trámites para determinación de incapacidad se le reservará el empleo hasta que concluya dichas

gestiones y se le otorgue dicha incapacidad, de conformidad al Artículo de Reserva de empleo de este Convenio.

La antigüedad no se afectará, ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado está en licencia autorizada con o sin sueldo. Lo anterior no aplicará a las licencias autorizadas y que eventualmente se determine alguna acción ilícita o fraudulenta.

ARTICULO 10

SELECCION DE PERSONAL Y NOMBRAMIENTOS

Sección 1 - **Registro de Elegibles**

Al cubrir un puesto vacante incluido en la Unidad Apropriada, se reclutará cumpliendo con el principio de mérito dispuesto en la legislación vigente. Se anunciarán las oportunidades de empleo mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables, de manera que los empleados debidamente cualificados puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto. La certificación de elegibles deberá tener por lo menos cinco (5) candidatos para entrevista. En ausencia de esos cinco (5) candidatos los Hospitales podrán publicar una convocatoria externa.

Sección 2 - **Acceso de la Unión a los Registros**

La Unión en mutuo acuerdo con los Hospitales podrá tener acceso a los Registros de Elegibles vigentes, para las clases de puestos incluidos en la Unidad Apropriada.

Sección 3 - **Requisitos para competir**

Los Hospitales ofrecerán la oportunidad de competir para puestos de igual o mayor remuneración incluidos en la Unidad Apropiada a todos los empleados cubiertos por este Convenio que hagan la solicitud correspondiente y cumplan todos los requisitos exigidos para los puestos.

Sección 4 - **Candidatos referidos por la Unión**

La Unión podrá referir candidatos para ser evaluados en igualdad de condiciones que aquellos que surjan de otras fuentes.

Sección 5 - **Período Probatorio**

A toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto de **carrera** en Los Hospitales incluido en la Unidad Apropiada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto a un período de prueba según especifique su clase, al final del cual se le emitirá un nombramiento permanente de ser satisfactoria su labor durante este período, según lo certifique mediante evaluación al efecto. Si a la conclusión de dicho período probatorio el empleado no aprueba el mismo y a discreción del supervisor tiene un margen de mejoramiento, se le otorgará una extensión del período probatorio que en ningún caso excederá de la mitad del período original.

Sección 6 - **Términos para completar evaluaciones en el período probatorio**

El supervisor o gerente a cargo de supervisar el período probatorio realizará las evaluaciones correspondientes a su ciclo de evaluaciones de cada clase, salvo que no pueda cumplir con dicho itinerario por necesidades del servicio y en cumplimiento con el principio de mérito. El supervisor podrá evaluar al empleado con mayor frecuencia de veces estipulada en el ciclo de evaluaciones de cada clase.

Sección 7 - **Apelación**

En caso de que el empleado no esté de acuerdo con dicha evaluación podrá apelar la misma utilizando el mecanismo que se provea en este Convenio para dilucidar quejas y agravios, hasta el segundo (2do.) paso, excepto cuando ésta sea discriminatoria que podrá llevarlo hasta el tercer (3er.) paso.

Sección 8 - **Información a empleados que no cualifiquen**

Cuando un empleado solicite en una convocatoria, y los Hospitales determinen que no cualifica para competir en la misma, se le informará a dicho empleado la razón o razones por las cuales no cualificó. La Unión tendrá derecho a solicitar que le informen los nombres de los empleados que fueron certificados para la misma.

Sección 9 - **Notificación a la Unión sobre congelación de puestos**

Los Hospitales se comprometen a efectuar los trámites correspondientes para iniciar el proceso de reclutamiento de los puestos vacantes disponibles tan pronto tenga conocimiento de las vacantes.

En este proceso se le dará prioridad a los puestos cuya vacante surge de forma inesperada, tales como muerte o incapacidad, donde no es posible notificar con la antelación reglamentaria a los Hospitales.

Si los Hospitales determinan congelar un puesto vacante debido a que el mismo no se justifica, notificará a la Unión de inmediato su intención y la razón para no convocarlo.

Sección 10 - **Mecanismo flexible para establecer y mantener Registro de Elegibles**

- a. Los Hospitales mantendrán la utilización de un mecanismo flexible para el establecimiento y mantenimiento del registro de elegibles con el propósito de certificar candidatos cualificados directamente de dichos registros, a todos los servicios que soliciten candidatos para llenar puestos vacantes o de nueva creación.
- b. La duración de los Registros de Elegibles dependerá de su utilidad y adecuación para satisfacer las necesidades del servicio, entendiéndose que cuando éstos no respondan a la

necesidad de Los Hospitales podrán ser cancelados, en cuyo momento se notificará a los candidatos incluidos en los mismos. Las solicitudes de los candidatos elegibles estarán vigentes por un período de un (1) año a partir de la fecha en que se ingresen al Registro de Elegibles, **a menos que en la Convocatoria se establezca que una vez seleccionado el candidato se elimina el registro.**

- c. Cada Registro se establecerá mediante la publicación o convocatoria con fecha de cierre abierta o fija según determinen los Hospitales a tono con lo dispuesto en el Inciso (a).
- d. En la medida que hayan puestos vacantes o de nueva creación se publicarán los mismos periódicamente **en la página electrónica del Gobierno.** Dichas listas se imprimirán en papel distintivo y se colocarán en los tabloneros de aviso en cada servicio. Además, se le enviarán copias al Delegado General de los Hospitales y a las Oficinas de la Unión. De esta forma los empleados que interesen competir al momento de iniciarse el proceso de reclutamiento, podrán solicitar a tiempo en la eventualidad que no lo hayan hecho anteriormente.
- e. Se considerarán para efectos de registro a utilizarse para la certificación de elegibles, todas las solicitudes recibidas a la

fecha en que se reciba la autorización para cubrir el puesto y que el candidato cumpla con todos los requisitos del puesto.

- f. El empleado podrá solicitar para el puesto(s) que entienda cualifique dentro del período establecido en el aviso, cuando se vaya a cubrir el mismo.

Sección 11 - **Preferencia para Turno Diurno**

Al surgir una vacante en un turno diurno se le ofrecerá la oportunidad de competir para la misma a un empleado del turno fijo nocturno (11:00 p.m. a 7:00 a. m.) en la misma línea de trabajo que pertenezca al mismo servicio donde surja la vacante y tendrá prioridad sobre candidatos externos, siempre y cuando cumplan con las especificaciones y responsabilidades del puesto. Se entiende por turno nocturno el turno 11:00 p. m. a 7:00 a. m. o sus variantes.

Sección 12 - **Criterio de Antigüedad y experiencia relacionada**

En igualdad de condiciones, la antigüedad y la experiencia relacionada será el criterio determinante, luego que los candidatos hayan sido evaluados y certificados de acuerdo a las convocatorias.

Sección 13 - **Razonabilidad al período de espera**

El nombramiento para ocupar un puesto de nueva creación o para cubrir vacantes se hará con un período de espera no mayor de 30 días laborables luego de seleccionado el candidato.

Sección 14 - **Empleados necesarios para operar en servicio**

Los Hospitales se comprometen a mantener la cantidad de empleados que necesita para operar cada servicio de la misma; entendiéndose que para lograr este objetivo se deben cubrir las plazas vacantes necesarias conforme a los recursos económicos disponibles.

Sección 15 **Requisitos de Puesto**

Cuando los Hospitales determinen la creación de un puesto dentro de la Unidad Apropriada, entregarán a la Unión copia de la Hoja de Deberes indicando requisitos de preparación, experiencia y el sueldo del puesto, no más tarde de quince (15) días calendarios después de la creación del mismo.

Sección 16 **Los Cambios de Clasificación y Categoría del Personal**

Los Hospitales notificarán cualquier cambio de clasificación o categoría del personal unionado dentro de los próximos quince (15) días a partir de la fecha de efectividad del cambio de clasificación o categoría.

ARTICULO 11

ASCENSOS

Sección 1 - **Definición**

El Cambio de un empleado de un puesto a otro que esté asignado a una escala retributiva más alta, se entenderá como un ascenso.

Los ascensos se efectuarán de conformidad al principio de mérito según definido en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y de conformidad a la Ley **184 de 3 de agosto de 2004**, según enmendada.

Sección 2 - **Ajustes en sueldo**

Durante la vigencia del Convenio los ajustes en sueldo por motivo de ascenso se harán conforme al Plan de Clasificación y Retribución y La Ley **184 de 3 de agosto de 2004**, , según enmendada.

Sección 3 - **Procedimiento para efectuar Ascenso**

Al cubrir un puesto vacante o de nueva creación en los Hospitales se le darán la oportunidad de competir a todos aquellos empleados cubiertos por este Convenio interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los

requisitos establecidos. La experiencia relacionada **y la antigüedad, según se establece en la Ley Núm. 45, como parte de la definición del principio de mérito, podrá ser** considerada como uno de los criterios para considerar o no dicho ascenso.

Toda oportunidad de ascenso o creación de nuevo puesto regular dentro de una Oficina, División, Centro, Servicios, Facilidad o Programa, se anunciará mediante Convocatorias, las cuales se pondrán en conocimiento de los empleados y del público en general mediante publicación en los Tablones de Edicto, anuncios o cualquier otro medio que facilite la divulgación. Lo anterior será exceptuando aquellos casos que cumplan los requisitos de ascenso sin oposición, los cuales no serán anunciados; según lo establece el Reglamento de Personal Vigente.

Sección 4 - **Acceso de la Unión al Registro Correspondiente**

La Unión tendrá acceso al **Registro de correspondiente.**

Sección 5- **Empleados Regulares de la Unidad Apropriada**

Los empleados de la Unidad Apropriada gozarán de las mismas condiciones en casos de ascensos, siempre y cuando cualifiquen según dispone la **Ley 184 del 3 agosto de 2004, según enmendada.**

Sección 6- **Convocatorias**

Las Convocatorias se anunciarán con no menos de quince (15) días de plazo para radicar las solicitudes.

Sección 7- **Controversias relacionadas a Ascensos**

Cualquier controversia que surja relacionada a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberá ser traída directamente al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 8- **Período Probatorio**

a- Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto al período probatorio del nuevo puesto.

b- Una vez aprobado el período probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si los Hospitales determinan que el empleado no aprobó el período probatorio, éste regresará a un puesto igual o similar preferiblemente en el puesto oficial de estar disponible el mismo, **siempre y cuando no sea por hábitos y/o actitudes** y su salario y condiciones serán las que devengaba antes de ser ascendido.

Si el empleado ascendido no acepta continuar en ese puesto, dentro de los primeros treinta (30) días del período probatorio, éste regresará al mismo puesto que tenía antes del ascenso y su salario será el que devengaba antes de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

ARTICULO 12

TRASLADOS

Sección 1 - **Definición**

Es el movimiento de un empleado, dentro de los Hospitales, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase incluidos en la Unidad Apropiable con funciones de nivel similar para el cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado.

Sección 2 - **Requisitos**

EL traslado podrá efectuarse para beneficio del empleado, a solicitud de éste o respondiendo a necesidades bonafides del servicio.

Sección 3 - **Restricciones**

Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente. **Cuando un empleado no esté de acuerdo con su traslado y alegue se afectan sus condiciones de trabajo y derechos, podrá utilizar el Procedimiento de Querellas de este Convenio.**

Sección 4 - **Reserva de la plaza del empleado trasladado**

Los Hospitales reservarán la plaza ocupada por cualquier empleado trasladado por un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de efectividad del traslado. Durante cualquier momento en el transcurso de dicho término los Hospitales podrán dejar sin efecto el traslado, de tener razones que demuestran que el empleado no puede permanecer en dicha plaza y en tal situación deberá reinstalar al empleado en su plaza anterior. Igualmente el empleado tendrá derecho durante dicho término a que se le reinstale en la plaza reservada al solicitarlo voluntariamente. En ambos casos el empleado retendrá todos los beneficios que disfrutaba antes de producirse el traslado.

Sección 5 - **Efectividad de los traslados**

Los traslados se llevarán a cabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido certificado el empleado.

ARTICULO 13

PERSONAL TRANSITORIO

Sección 1 - **Término máximo para nombramientos de término fijo**

Los Hospitales podrán emitir nombramientos en puestos transitorios por un período consecutivo no mayor de un (1) año de duración en aquellas situaciones donde la necesidad del servicio sea por un término fijo. De requerirse los servicios por más de ese término se creará un puesto regular, el mismo se creará siempre y cuando los fondos de los Hospitales lo permitan y la Oficina de Presupuesto y Gerencia (O.G.P.) autorice la creación de dicho puesto, el cual se cubrirá siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo X – Selección de Personal y Nombramientos. **Disponiéndose que el término de un (1) año no aplicará a aquellos puestos asignados a Programas creados con un propósito específico por un término fijo.**

Sección 2- El término de un (1) año no aplicará en aquellos casos en que la razón del puesto transitorio sea para sustituir un empleado que esté fuera de servicio por más de un (1) año por las siguientes razones:

- a. Licencia Sindical por un máximo de tres (3) años.

- b. Licencia Militar por el período mínimo de servicio requerido en ley.
- c. Licencia por enfermedad no ocupacional y/o sin sueldo por motivos de incapacidad por el término estipulado en el presente convenio.
- d. Licencia por enfermedad y/o sin sueldo por motivo de incapacidad ocupacional (F.S.E.) por el término estipulado en el presente convenio.

ARTICULO 14

REDUCCION Y REUBICACION DE PERSONAL

Sección 1 - **Orden a Seguirse**

Cuando los Hospitales determinen la necesidad de efectuar una reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo en cualquier servicio centralizado, se observará el siguiente orden:

- a. Subcontratados, si los hubiere
- b. empleados por contrato
- c. empleados transitorios
- d. empleados probatorios, excepto probatorios en un ascenso
- e. empleados regulares

Sección 2 - **Término mínimo para notificar**

Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, se notificará a los empleados afectados y a la Unión expresando las razones para dicha acción con treinta (30) días de antelación.

Sección 3 - **Criterios para reubicar personal**

Los Hospitales harán todos los esfuerzos para reubicar el personal afectado en otro sitio o trabajo disponible aplicando las siguientes disposiciones y la **Ley 184 de 3 agosto de 2004**.

- a. Cuando la reubicación sea en un puesto de igual o similar categoría, el empleado retendrá su sueldo, status, antigüedad y anterior turno de trabajo de ser posible, o sea que el turno sea igual.
- b. Cuando la reubicación sea a un puesto de inferior categoría, el empleado retendrá su antigüedad y su sueldo. Retendrá además, su turno de trabajo de ser posible.

Sección 4 - **Ingreso en Registro de Reubicación**

Cuando no sea posible reubicar personal o cuando a un empleado se le ofrezca reubicación en un puesto y éste rechace aceptar el puesto por justa causa, el nombre del empleado será ingresado a un registro de reubicación de personal por clases de puestos que estará vigente por un período de doce (12) meses. Si se le ofrece alguna oportunidad en el transcurso de dicho período y declina perderá el derecho a reubicación por lo que su nombre se eliminará de dicho registro. Podrá solicitar entrar en Registro de Ingreso y/o Reingreso.

Sección 5 - **Opción de solicitar puesto si se crea nuevamente**

Todo empleado que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía anteriormente si los Hospitales crean el mismo nuevamente. El empleado deberá hacer la correspondiente solicitud por escrito a la Oficina de Recursos Humanos dentro del término reglamentario. El principio de mérito, la eficiencia, la experiencia relacionada y la antigüedad en igualdad de condiciones serán los criterios determinantes.

Sección 6 - **Salvedad**

Es la intención de las partes que en caso de conflicto entre el presente artículo y cualquier Ley o disposición firme, final e inapelable de cualquier tribunal u organismo competente debe prevalecer tal Ley o tal Disposición.

ARTICULO 15

RESERVA DE EMPLEO

Sección 1 - **Circunstancias en que procede**

Cuando un empleado se incapacite según conste por Certificado Médico al efecto y su incapacidad sea de carácter temporero que no le permita trabajar, los Hospitales le reservarán el empleo por un término de tiempo que no excederá de: 1) para el personal con más de un año y hasta diez (10) años, doce meses; 2) para el personal con más de diez (10) años y hasta quince (15) años, quince meses; 3) para el personal con más de quince (15) años, 18 meses. Luego de los 12 meses, 15 meses o 18 meses respectivamente continuará protegido siempre y cuando someta pruebas o evidencia por escrito de las gestiones realizadas por lo menos cada tres meses con la agencia donde el empleado esté gestionando sus beneficios de incapacidad. Dicha evidencia deberá someterse a la Oficina de Recursos Humanos directamente.

Sección 2 - **Limitaciones de nombramientos en puestos reservados**

Los nombramientos que se hagan en el puesto como consecuencia de la sustitución del empleado incapacitado temporeramente serán

condicionados y sujetos al restablecimiento de dicho empleado dentro del término aquí dispuesto.

Sección 3 - **Procedimiento para reposición del empleado incapacitado temporariamente**

Una vez que un médico certifique que el empleado incapacitado temporariamente se encuentre en condiciones de volver a trabajar dentro del término aquí dispuesto, los Hospitales le ofrecerán la oportunidad de ocupar nuevamente su puesto. El empleado deberá solicitar su reinstalación dentro de los próximos quince (15) días laborables a partir de la fecha en que ha sido dado de alta o autorizado a trabajar.

Sección 4 - **Reserva del puesto al empleado que pasa a ocupar puesto excluido**

Todo empleado que pertenezca a la Unidad Apropriada que pase a ocupar un puesto fuera de la Unidad Apropriada, el puesto que ocupaba le será reservado por treinta (30) días y el empleado podrá regresar al puesto original.

ARTICULO 16

REUBICACION POR RAZON DE INCAPACIDAD

Sección 1 - **Criterios para aplicación**

A partir de la firma de este Convenio cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropriada esté incapacitado para realizar las funciones del puesto que ocupa, y no haya cualificado para acogerse al Retiro por enfermedad Ocupacional o no Ocupacional, pero sin embargo pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad será reubicado previo acuerdo de las partes en un puesto vacante de igual o inferior categoría al puesto que ocupe, para el cual cualifique y cuyas funciones pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad. Esta reubicación se hará mediante asignación directa sin necesidad de que el puesto se convoque o publique.

Sección 2 - **Prioridad del empleado con mayor tiempo de incapacidad**

En caso de que haya más de un empleado incapacitado para ocupar un mismo puesto, se le dará preferencia al que tenga más tiempo incapacitado.

Sección 3 - **Derechos adquiridos**

El empleado reubicado por razón de incapacidad retendrá su sueldo, y de ser posible; su turno de trabajo.

Sección 4- **Requisito de Examen Médico**

Para acogerse a este beneficio el empleado regular deberá someterse a los exámenes médicos necesarios que requieran los Hospitales, los cuales determinarán si el empleado puede o no realizar otras funciones dentro de la Unidad Contratante a pesar de estar incapacitado para realizar otras funciones del puesto que ocupa. La determinación de incapacidad corresponderá exclusivamente al médico examinador que nombren los Hospitales para tales fines. De estar apto para un puesto de inferior jerarquía se nombrará en el mismo de este solicitarlo.

ARTICULO 17

CLASIFICACION Y RETRIBUCION DE PUESTOS

Sección 1 - **Implantación y Solicitud de Reconsideración**

Una vez establecido el nuevo Plan de Clasificación y Retribución, el empleado tendrá un término de treinta (30) días para solicitar reconsideración, ante la oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, de la evaluación de su puesto, a partir de la fecha de la notificación oficial de la acción tomada por la agencia respecto al mismo. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tendrá un término de ciento veinte (120) días para tomar una decisión final respecto a dicha solicitud de reconsideración. El empleado tendrá un término jurisdiccional de treinta (30) días para apelar ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público a partir de la fecha de la misma. Si la Oficina de Recursos Humanos no tomare acción alguna respecto a la solicitud de reconsideración dentro del término de ciento veinte (120) días, perderá la jurisdicción sobre la misma, y el empleado

podrá apelar ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público una vez transcurrido dicho término.

Sección 2 - **Mantenimiento del Plan de Clasificación y Retribución**

Los Hospitales se comprometen a dar mantenimiento y revisión periódica al sistema de evaluación de puestos con el propósito de mantener su vigencia como instrumento eficaz para competir eficientemente en el mercado de empleos. De esta forma se evitará que dicho instrumento caiga en la obsolescencia en detrimento de su objetivo y razón de ser. Toda norma y procedimiento para el funcionamiento e implantación del sistema deberá guardar armonía y proporción con los principios fundamentales, y dinámica estructural del mismo, propiciando el trato equitativo, y la agilidad operacional.

ARTICULO 18

PAGO POR LABOR INTERINA

Sección 1 - **Requisitos**

Cuando a un empleado se le requiera realizar trabajo adicional a su carga de trabajo o tareas asignadas a su puesto por un período de tiempo determinado, tendrá derecho a recibir un diferencial en sueldo equivalente a uno y medio **(1.50) tipos retributivos** en su escala salarial.

Sección 2 - **Criterio de selección**

Se dará preferencia para que el empleado que haga la sustitución sea uno del mismo sitio de trabajo donde ocurra tal sustitución. Una vez se determine los empleados que cualifican para cubrir dicha labor interina, se aplicará la antigüedad al seleccionar el empleado y en lo posible se hará en forma rotativa tomando en cuenta la disponibilidad del empleado y las necesidades del servicio. La persona designada para realizar la labor interina deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto que ocupará interinamente.

Sección 3 - **Notificación a la Unión y al empleado**

Los Hospitales notificarán al empleado y a la Unión sobre la sustitución interina y el tiempo estimado de duración de la misma con suficiente antelación a la fecha de implantación de la acción, excepto en situaciones de emergencia comprobada.

Sección 4 - **Término para efectuar el pago**

Los Hospitales efectuarán el pago de la labor interina no más tarde de treinta (30) días siguientes a la labor que hizo.

Sección 5 - **Descontinuación de pago**

Una vez el empleado deje de efectuar labor interina o desaparezcan las condiciones que dieron origen al diferencial se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor.

Sección 6 - **Restricción para labor interina fuera de la Unidad Apropiada**

Como norma general no se podrá utilizar ningún empleado de la Unidad Apropiada para realizar labor interina fuera de la Unidad excepto bajo condiciones de emergencia o necesidad comprobada del servicio en cuyo caso las partes firmarán una Estipulación.

Sección 7 - **Convalidación del tiempo**

Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina se les convalidará el tiempo que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y

experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso.

Sección 8 - **Tiempo máximo**

Un empleado no podrá realizar labor interina por un período mayor de un (1) año, excepto cuando la sustitución interina sea para cubrir empleados que estén en uso de las siguientes licencias:

Licencia Sindical - Tres (3) años máximo

Licencia Militar - Período mínimo requerido en Ley

Licencia sin Sueldo por motivo de incapacidad - Hasta un máximo de veinticuatro (24) meses

Licencia del FSE

Sección 9 - **Plan de Vacaciones**

Esto no aplicará a empleados que estén cubriendo vacaciones regulares de otros empleados contemplados en el Plan de Vacaciones anuales hasta un máximo de 30 días laborables.

ARTICULO 19

DIAS FERIADOS

Sección 1 - **Enumeración de Días Feriados**

Los días que se enumeran a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama del o la Gobernador (a) de Puerto Rico, o por Ley sean declarados feriadados, serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio:

- | | |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| a. Día de Año Nuevo | 1ro. de enero |
| b. Día de Reyes | 6 de enero |
| c. Natalicio de Eugenio
María de Hostos | segundo lunes de enero |
| d. Martín Luther King | tercer lunes de enero |
| e. Día de los Presidentes | tercer lunes de febrero |
| f. Día de la Abolición de la
Esclavitud | 22 de marzo |
| g. Viernes Santo | movible |
| h. Natalicio José de Diego | tercer lunes de abril |
| i. Día de Recordación | último lunes de mayo |
| j. Día de la Independencia de
los Estados Unidos | 4 de julio |

k. Natalicio Luis Muñoz Rivera	tercer lunes de julio
l. Día de la Constitución de PR	25 de julio
m. Natalicio José Celso Barbosa	27 de julio
n. Día del Trabajo	1er. lunes de septiembre
o. Día del Descubrimiento de América	12 de octubre
p. Día del Veterano	11 de noviembre
q. Día del Descubrimiento de Puerto Rico	19 de noviembre
r. Día de Elecciones Generales de Puerto Rico	movible
s. Día de Acción de Gracias	4to. Jueves de noviembre
t. Día de Navidad	25 de diciembre
u. Medio (1/2) Día de Noche Buena – 24 de diciembre	

Sección 2 - **Días feriados que caen en domingo**

Si cualquiera de los días feriados cayere domingo, la festividad del mismo será el día siguiente (lunes).

Sección 3 - **Definición de día feriado completo**

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata. Cuando se trata de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del

empleado ese día o la parte de ella comprendida dentro del período de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 4 - **Día del cumpleaños**

Los Hospitales concederán libre con paga el día del cumpleaños del empleado. El empleado que cumpla año el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1ro. de marzo en años no bisiestos. Cuando el día del cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días libres el empleado lo disfrutará el próximo día laborable. Cuando el empleado esté en uso de licencia, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el empleado se reinstale al servicio. Por necesidades del servicio se podrá reprogramar por mutuo acuerdo el día del cumpleaños para una fecha de no mayor de quince (15) días luego del día del cumpleaños.

Sección 5 - **Proclamas**

Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por ley o proclamas del o la Gobernador (a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

ARTICULO 20

TURNOS SUJETOS A LLAMADA "ON CALL"

Sección 1 - **Definición**

Se entenderán por turno sujeto a llamada ("on call") aquel que se le asigna a un empleado para que esté disponible para cubrir necesidades que puedan surgir de emergencia fuera del horario regular de trabajo del empleado.

Sección 2 - **Movimiento no restringido**

En los turnos sujetos a llamada "on call" no se restringirá el movimiento del empleado en su tiempo libre.

Sección 3 - **Movimiento restringido**

En todo caso que se le restrinja específicamente el movimiento al empleado durante un turno sujeto a llamada "on call" se considerará tiempo trabajado.

Sección 4 - **Forma de compensación**

El tiempo que el empleado trabaje al ser requerido a realizar trabajo de emergencia en su tiempo libre, se computará como tiempo extra y se pagará en dinero a razón tiempo y medio (1.5) veces de su tipo regular. Se considerará tiempo trabajado desde

que el empleado es llamado y sale de su casa hasta que regresa a su hogar. El empleado voluntariamente podrá optar por disfrutar como tiempo compensatorio las horas extra trabajadas a razón de 1.5 veces del tipo regular del salario el tiempo trabajado, el siguiente mes. En adición recibirá paga por uso del Beeper o celular, según se indica a continuación:

Hospital Universitario Pediátrico:

1. **Primera llamada** – El Hospital compensará al empleado del área renal **\$225.00 semanales** por el uso del Beeper **para el Primer año del Convenio**. Dicho empleado no estará sujeto a llamada en espera la siguiente semana al On Call. **Disponiéndose que las partes negociarán el Segundo y Tercer año a más tardar a abril de 2008.**
2. **Segunda llamada** - El Hospital compensará al empleado del área renal **\$75.00 semanales** por el uso del Beeper **para el Primer año del Convenio**. Dicho empleado no estará sujeto a llamada en espera la siguiente semana al On Call. **Disponiéndose que las partes negociarán el Segundo y Tercer año a más tardar a abril de 2008.**

3. **Técnicos Renales** – Se le compensará **\$30.00 por semana. Disponiéndose que las partes negociarán el Segundo y Tercer año a más tardar a abril de 2008.**
4. **Otro Personal** – Los Hospitales pagarán **\$50.00 semanales** a otros profesionales que se le requiera tiempo de espera “On Call” **Disponiéndose que las partes negociarán el Segundo y Tercer año a más tardar a abril de 2008.**

Hospital Universitario Adultos:

- 1- **Personal del área de diálisis peritoneal** – El Hospital pagará a dichos empleados **\$100.00 por el tiempo** de espera por las 48 horas que está en On Call en fines de semana. El Hospital continuará con la práctica de asignar para cada On – Call una enfermer@ RN y una LPN.
- 2- **Personal del área de Hemodiálisis** – El Hospital pagará a dichos empleados **\$25.00 por día** de lunes a domingo que están en On – Call en primera llamada. Cuando están en segunda llamada de viernes a domingo el Hospital pagará a dichos empleados **\$25.00 por día** que están en On – Call. Se le entregará el Beeper el sábado y lo entregará el lunes siguiente. El On Call no

será en días consecutivos y éstos se asignarán según la actual práctica.

3- Personal Técnico Renales del área de hemodiálisis

– El Hospital pagará a dichos empleados **\$30.00 por semana** por el tiempo de espera por cada semana que está en On Call.

4- Otro Personal – Los Hospitales pagarán **\$50.00**

semanales a otros profesionales que se le requiera tiempo de espera "On Call" .

Disponiéndose que las partes negociarán el Segundo y Tercer año a más tardar a abril de 2008.

Sección 5-

Cuando por alguna razón se interrumpa el período de guardia On Call, se pagará de forma proporcional al tiempo On Call cubierto.

ARTICULO 21

GUARDIAS ESPECIALES

Sección 1 - **Definición**

Se denominarán como guardias especiales los días y turnos de trabajo en donde se haga necesario cubrir funciones de personal especializado debido a que no haya suficiente personal de la unidad contratante para desempeñar las mismas debido a dificultad para reclutar. Las guardias especiales se utilizarán como medida excepcional y no se utilizarán para evitar contratar personal adicional.

Sección 2 - **Estipulaciones anuales y clases profesionales sujetas al mecanismo**

La Unión y los Hospitales establecerán mediante estipulaciones la compensación, las condiciones especiales de trabajo y los días y turnos de trabajo para guardias especiales en clases profesionales y no profesionales que lo ameriten. Si fuese necesario extender el mecanismo de guardias especiales a cualquier otra clase profesional de la salud las partes se reunirán para establecer los acuerdos pertinentes.

Sección 3 - **Prioridad para empleados de la Unidad Contratante**

Los empleados de la Unidad Contratante dentro del servicio donde se establezca el programa de guardias tendrán prioridad, de manera voluntaria para hacer las guardias especiales. En caso de que no hayan empleados disponibles dentro de la Unidad Contratante, los Hospitales podrán contratar profesionales cualificados que no sean empleados.

Sección 4 - **Frecuencia de pago**

Los Hospitales harán el pago por concepto de guardias especiales no más tarde del pago correspondiente a la quincena siguiente a la fecha en que se efectúe la misma; en la medida que la guardia haya sido hecha con por lo menos cinco (5) días laborables de antelación a la fecha de cierre de nómina de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Sección 5- **Renuncia de causa de acción por concepto de guardias especiales**

La Unión expresamente renuncia por sí y en representación de los miembros de la Unidad Apropiaada a cualquier causa de acción por concepto de horas extra relacionado a la contratación de empleados de la Unidad Apropiaada en calidad de guardias especiales.

ARTICULO 22

LICENCIA DE MATERNIDAD

DEFINICION DEL ALUMBRAMIENTO - Acto mediante el cual, la criatura concebida es expedita del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive –en este último caso— aquéllos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 1 - **Período incluido y salario**

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un período de seis (6) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras seis (6) semanas después del alumbramiento con paga completa a razón de su salario regular. Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo vendrá obligada a someter a la Oficina de Recursos Humanos de los Hospitales un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha probable del alumbramiento.

Sección 2 - **Procedimiento para radicar solicitud**

La empleada deberá radicar la solicitud de licencia por maternidad con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar dicha licencia; acompañándola de otro certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá lugar el alumbramiento.

Sección 3 - **Casos donde se extiende el período de reposo después del alumbramiento**

Si el alumbramiento se produjere antes de haber la empleada disfrutado de las seis (6) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable de parto o porque el médico estime incorrectamente la fecha de parto probable, se extenderá el período de reposo después del alumbramiento hasta completar el período total de reposo de doce (12) semanas, siempre y cuando la empleada presente la evidencia médica correspondiente.

Sección 4 - **Casos donde procede la extensión de licencia**

Si el alumbramiento se produjere después de las seis (6) semanas concedidas para reposo antes del alumbramiento o si sobreviniere a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiese regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un período que no excederá de seis (6) semanas después del alumbramiento o para restablecerse de su enfermedad, siempre que antes de terminar el período de reposo de doce (12) semanas la empleada presente certificado médico indicando la fecha del alumbramiento y haciendo constar la incapacidad para reintegrarse al trabajo por motivo de enfermedad producida como consecuencia directa del

alumbramiento según fuere el caso. Este período adicional no excederá en total de seis (6) semanas y se cargará a licencia por enfermedad acumulada. **Luego de agotar su balance de licencia por enfermedad acumulada o licencia regular, a opción de la empleada, ésta podrá solicitar licencia sin sueldo por el término que recomiende el médico. A solicitud de la empleada los Hospitales podrán adelantar licencia por enfermedad o de vacaciones en estos casos.**

Sección 5 - **Autorización para continuar trabajando hasta una semana antes de la fecha probable de parto**

En caso de que haya una autorización escrita por el médico donde se establezca que la empleada está en condiciones físicas que le permitan continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable de parto, la empleada podrá acogerse a las seis (6) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.

Sección 6 - **Casos de aborto natural**

Esta licencia de maternidad cubrirá casos de aborto natural tal como si fuera un parto normal, siempre y cuando la empleada presente certificación médica que establezca que el aborto le produjo los mismos efectos fisiológicos como si hubiese sido un parto normal. El tiempo de duración de esta licencia en estos casos de aborto natural es de ocho (8) semanas.

Sección 7 - **Casos de aborto natural donde no se certifique que el aborto produjo los mismos efectos fisiológicos que de un parto normal**

En los casos de abortos naturales y en los que con el propósito de conservar la salud o vida de la empleada sean inducidos por indicación terapéutica hecha por el médico debidamente autorizado y que no le cubra la Sección 6 anterior, se concederá el período de reposo mencionado a continuación, una vez cada año natural, siempre y cuando la empleada someta a la Oficina de Recursos Humanos una certificación médica haciendo constar las semanas de embarazo a la fecha del aborto y si se trata de un aborto natural o inducido por indicación terapéutica:

- a. De ocho (8) a diecinueve (19) semanas de embarazo se concederán **cuatro (4) semanas** de licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada. Se requiere certificado médico.
- b. En los casos de menos de ocho (8) semanas de embarazo se concederán dos (2) **semanas** de licencia de maternidad a razón del salario regular de la empleada.

Sección 8 - **Casos de adopción**

La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada

que tiene un alumbramiento normal. Como menor deberá entenderse un infante de edad preescolar, es decir, de menos de cinco (5) años, que no esté matriculado en una institución escolar. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se **notifique el decreto judicial de la adopción o se reciba al menor en el núcleo familiar, lo primero que ocurra**. Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente. La empleada que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 9 - **Precauciones**

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado; tales como Rayos X y pacientes con hepatitis. Transcurrido siete (7) meses del embarazo se harán arreglos para no asignar turnos de guardia a la empleada sin pérdida de beneficio alguno que esté percibiendo por dicho turno. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos de guardia deberá presentar a su supervisor inmediato un certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turnos de guardia sin perjuicio para su salud.

Sección 10 - **Pago de licencia por maternidad**

De surgir un mecanismo de pago que lo permita y a opción de la empleada el pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo en la medida en que la empleada someta la documentación requerida en la Sección 2 que antecede.

Sección 11 – **Período para Lactar o Extracción de Leche Materna**

La empleada que se reintegre a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, tendrá la oportunidad de **lactar a su criatura o** extraerse leche materna en los lugares habilitados a esos efectos por los Hospitales. Para lograr este objetivo la empleada deberá hacer la solicitud pertinente de la forma y manera establecida por los Hospitales mediante procedimiento al efecto. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de un período de **una (1)** hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos de **treinta (30)** minutos cada uno, para tal propósito; **para acudir al lugar donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que los Hospitales tengan un Centro de Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Esta hora se podrá combinar con el período de merienda o “Coffee Break”.** Este período tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones. **Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y los Hospitales, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.**

Las partes reconocen que la política pública del Estado Libre Asociado para el establecimiento de un Centro de Cuidado Diurno en las agencias es compleja. La ley vigente en Puerto Rico garantiza a la madre lactante la oportunidad de lactar a su criatura en aquellos casos donde el patrono tenga un Centro de Cuido en sus facilidades. A tal efecto las partes se comprometen a constituir un Comité para explorar opciones que permitan a la empleada lactar a su criatura.

Sección 12: **Lugares para extracción de la leche materna o para lactar.**

Los Hospitales identificarán áreas para lactar o para extracción de la leche materna que sean adecuadas y garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene y con el equipo adecuado para tales propósitos.

ARTICULO 23

LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1 - **Término a Concederse**

Los Hospitales concederán licencia de **seis (6) días** con paga a todo empleado por concepto de licencia por paternidad por razón del parto de su esposa o compañera con la que cohabita. El empleado deberá suministrar evidencia demostrativa del nacimiento del hijo o hija. **En caso que la condición médica de la madre lo justifique, de ser necesario, podrá utilizar por lo menos tres (3) días previo al alumbramiento y los otros tres (3) luego del parto.**

Si la condición médica de la criatura o de la madre lo justifica, de ser necesario, y previo a la presentación de una certificación médica, por ginecólogo o pediatra que atienda, Los Hospitales concederán al empleado hasta cuatro (4) días adicionales por paternidad, con paga para atender la situación de enfermedad de la madre y/o la criatura.

Sección 2 - **Casos de Adopción**

Esta licencia **por paternidad** se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. Como menor deberá entenderse un infante de edad

preescolar, es decir, de menos de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar. En tal caso la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que **se notifique el decreto judicial de la adopción o se** reciba el menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho el empleado deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo o tribunal competente. El empleado que adopte un menor tiene la obligación de notificar con suficiente anticipación a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia por paternidad. **El empleado podrá utilizar hasta tres (3) días previos al decreto de adopción o al recibirlo en el hogar, para trámites relacionados con el proceso de adopción y los restantes tres (3) tan pronto sea recibido en el hogar.**

Sección 3 – Requisitos de la licencia

El empleado que se acoja a esta licencia deberá certificar que está legalmente casado con la madre del menor y/o que cohabita con la madre del menor y no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación será mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales efectos; el cual contendrá la firma de la madre del menor. Esta licencia no se concederá a empleados que estén disfrutando cualquier otra licencia con o sin sueldo exceptuando licencia regular (vacaciones) y licencia por enfermedad.

ARTICULO 24

LICENCIA REGULAR PARA VACACIONES

Sección 1 - **Acumulación por mes de servicio**

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada tendrán derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2 1/2) días por mes de servicio. Esta licencia se conocerá como vacaciones regulares.

Sección 2 - **Máximo acumulable**

Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 3 - **Mínimo a disfrutar anualmente**

Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

El empleado estará obligado a disfrutar de por lo menos quince (15) días laborables de vacaciones en forma consecutiva **y según programado en el Plan de Vacaciones preparado por cada**

oficina en coordinación con los supervisores y los empleados, más el exceso acumulado sobre 60 días al 31 de diciembre de cada año, durante el transcurso de cada año natural excepto en aquellos casos donde el empleado solicite disfrutar las mismas en forma interrumpida. **Disponiéndose que si algún cierre o receso obligatorio de labores de los Hospitales afectare el disfrute de estos quince (15) días, al cual el empleado tiene derecho, los días de cierre o receso se considerarán como parte de esos quince (15) días hasta un máximo de diez (10), a los cuales está obligado a disfrutar.**

Sección 4 - **Información de balance acumulado**

Periódicamente se les informará a los empleados sobre el balance de vacaciones acumuladas. **Los Hospitales informarán los balances acumulados de licencia regular y de licencia por enfermedad, por lo menos dos veces al año en enero y junio.**

Sección 5 - **Criterio para conceder licencia en exceso de treinta (30) días**

Se podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia y conforme a las necesidades del servicio.

Sección 6 - **Pago del exceso de 60 días**

Los Hospitales no permitirán que empleado alguno acumule más de sesenta (60) días de licencia regular. El exceso acumulado sobre sesenta (60) días podrá disfrutarse entre enero a junio 30 del año siguiente.

De no disfrutarlo dentro de este período por requerimiento de la agencia, se le pagará al empleado a tiempo sencillo del tipo regular de su salario al 31 de enero de cada año.

Sección 7 - **Derecho de acumular licencias**

Un empleado en uso de licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reintegre a su empleo.

Sección 8 - **Anticipo**

En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Director **de Recursos Humanos correspondiente** podrá anticipar licencia regular a cualquier empleado regular que haya trabajado para los Hospitales por más de un (1) año, hasta un máximo de treinta (30) días laborables y no tenga balances de licencia acumulada.

Sección 9 - **Obligación del empleado cuando se le anticipa licencia**

Todo empleado que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el

tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia regular a favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a reembolsar en dinero a Los Hospitales el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir. De ausentarse el empleado se ajustará la ausencia de su salario.

Sección 10 - **Pago anticipado de vacaciones regulares programadas**

De surgir un mecanismo de pago que le permita y a opción del empleado el pago de las vacaciones regulares programadas se hará efectivo antes de comenzar a disfrutar las mismas siempre y cuando haya sometido la correspondiente solicitud de licencia con por lo menos treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que comenzará sus vacaciones.

Sección 11 - **Derecho de herederos**

En caso de muerte del empleado la liquidación de su licencia regular acumulada se hará según conste en la correspondiente Resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal competente.

Sección 12 - **No interrupción de vacaciones**

No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular (vacaciones) a empleado alguno excepto por necesidades del servicio debido a una emergencia. Si fuese absolutamente necesario interrumpir **o reprogramar** el disfrute de licencia regular (vacaciones) a un empleado, se le pagará a razón de **una y media (1 1/2) veces** del tipo de salario regular que devenga por hora.

Sección 13 - **Conversión de licencia regular a licencia por enfermedad**

Todo empleado que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular deberá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a licencia por enfermedad en la medida que someta la correspondiente certificación médica.

Sección 14 - **Cesión de licencia regular**

Cualquier empleado podrá ceder licencia regular a otro empleado de la agencia cuando el empleado que reciba la licencia sufra una emergencia y haya agotado la totalidad de sus licencias como consecuencia de la emergencia. La referida cesión se hará de conformidad a los requisitos y criterios establecidos en la Ley Núm. 44 del 22 de mayo de 1996 y los términos extendidos de reserva de empleo establecidos en la Sección 1 del Artículo 15 de Reserva de Empleo de este Convenio. En caso de enfermedad no ocupacional será conforme a la Ley.

ARTICULO 25

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 - **Acumulación por mes de servicio**

Los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada tendrán derecho a acumular uno y medio (1 1/2) días por mes de servicio.

Sección 2 - **Restricciones para su uso**

La licencia por enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, bajo atención médica, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Además, según dispuesto en la ley de personal **#184 del 3 de agosto de 2004**: Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

b. Enfermedad o gestiones con personas de edad avanzada o impedidos del núcleo familiar o personas sobre las que tenga tutela legal, según definido en la ley. Estas gestiones deberán de ser cónsonas con el propósito de esta licencia de enfermedad.

c. Comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procesos administrativos o judiciales ante todo Departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública, en casos de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 3 - **Requisito de certificado médico**

En casos de ausencia por enfermedad por más de cinco (5) días consecutivos el empleado estará obligado a someter un certificado médico justificativo de las ausencias.

Sección 4 - **Procedimiento cuando el empleado agota licencia de enfermedad**

En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga

acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 5 - **Forma de hacer el cargo de licencia por enfermedad**

El cargo de licencia por enfermedad se hará a base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.

Sección 6 - **Derecho a acumular licencias**

Un empleado que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que está fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia que se le haya autorizado.

Sección 7 - **Anticipo de licencia por enfermedad**

La licencia por enfermedad podrá anticiparse por el Director **de Recursos Humanos del Hospital correspondiente hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a los empleados regulares**, que tengan un (1) año o más de servicio en Los Hospitales y no tengan balances de licencias, **conforme a la Ley 184.**

Sección 8 - **Obligación del empleado cuando se le anticipe licencia**

Todo empleado que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a reembolsar en dinero a Los Hospitales el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir. De ausentarse el empleado en este período de tiempo se le descontará del sueldo.

Sección 9 - **Pago a liquidar por uso de licencia por enfermedad**

Todo empleado que haya alcanzado un balance mínimo de noventa (90) días de licencia por enfermedad acumulada tendrá derecho a que se le liquide el exceso de dicho balance que acumule durante cada año **natural**.

Sección 10 **Base y Fecha de Pago**

El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.

ARTICULO 26

PAGO GLOBAL A LA SEPARACION DEL SERVICIO

Sección 1 - **Criterio para efectuarlo**

Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio, todo empleado tendrá derecho a recibir un pago global por la licencia regular acumulada.

Sección 2 - **Casos donde se incluye la licencia por enfermedad acumulada**

Al renunciar a su puesto, o a la separación del servicio el empleado tendrá derecho a recibir también un pago global por la licencia por enfermedad acumulada, hasta un máximo de noventa (90) días laborables a su separación del servicio para acogerse a la jubilación si es participante de algún sistema de retiro auspiciado por el Estado Libre Asociado y si no lo fuera, a su separación definitiva del servicio si ha prestado por lo menos diez (10) años de servicio.

Sección 3 - **Forma de computarlo**

El pago global se hará a razón del sueldo que el empleado estuviera devengando a la fecha de efectividad de la renuncia o

separación. Dicho pago estará sujeto a todos los descuentos por ley.

Sección 4 - **En caso de muerte**

En caso de muerte del empleado la liquidación de sus licencias acumuladas (regular y enfermedad) se harán a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre Declaratoria de Herederos expedida por un tribunal competente o testamento.

Sección 5 - **Deudas y Aportaciones**

En caso que se le devuelva a Los Hospitales la facultad de tener su propio sistema de pago, éstos se comprometen a remitir a la Asociación de Empleados del ELA y el Sistema de Retiro las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas, dentro de los veinte (20) días laborables siguientes a la renuncia, a partir del momento en que el empleado haya completado el proceso de liquidación.

ARTICULO 27

SALARIOS

Sección 1: Los Hospitales concederán aumentos salariales mensuales a cada empleado de la Unidad Apropriada durante la vigencia del Convenio Colectivo a razón de las siguientes cantidades:

- a. Un aumento mínimo de \$100.00 mensuales al 1ro julio del Año Fiscal 2007 – 2008, como parte de la implantación del Plan de Clasificación y Retribución. La cantidad aquí negociada constituirá el mínimo a garantizar del aumento salarial al clasificar a los empleados de la Unidad Apropriada; y el aumento no representa una cantidad adicional a aplicarse luego de clasificado el empleado (a) de la Unidad Apropriada, según el Plan de Clasificación. Este mínimo garantizado no aplicará a aquellos empleados que al momento de la implantación de dicho plan reciban una cantidad mayor o igual al mínimo aquí garantizado de \$100.00
- b) \$125.00 al 1ro.de julio del año fiscal 2008-2009,**
- c) \$150.00 al 1ro. de julio del año fiscal 2009-2010**

Disponiéndose que si el aumento salarial aprobado para los empleados públicos por el Estado Libre Asociado fuere mayor al acordado en este Convenio Colectivo prevalecerá lo mayor.

Sección 2: **Personal reclutado luego de la efectividad de aumentos**

El personal reclutado a partir de la fecha de la firma del Convenio o posterior a la fecha de efectividad de cada aumento subsiguiente recibirá el salario del puesto que le corresponda en las escalas o niveles de retribución establecidos en los Hospitales.

Sección 3: Los Hospitales expresan que la política pública de esta administración es mejorar los salarios y beneficios a los miembros de la Unidad Apropriada, mediante la negociación colectiva y el fomentar las mejores condiciones de trabajo y relaciones obrero patronales.

Sección 4: Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General al Departamento de Salud, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del Convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos. Las partes se reunirán dentro de los próximos cinco (5) días luego de aprobado el presupuesto para acordar el nuevo aumento salarial.

Sección 5: Los Hospitales y el Departamento de Salud se comprometen a defender y cumplir con lo pactado en este Convenio Colectivo, solicitarán

y buscarán los fondos necesarios para honrar los compromisos del Convenio.

Sección 6:

El Departamento solicitará y defenderá los aumentos según descritos en la Sección 1b y 1c de este Artículo del Convenio Colectivo ante la Asamblea Legislativa. Estos aumentos serán efectivos al momento de su aprobación por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Gobernador.

ARTICULO 28

PLAN MEDICO

Sección 1 - **Compromiso de Aportación**

Los Hospitales harán una aportación por cada empleado de la Unidad Apropriada para Plan Médico de clasificación familiar, pareja o individual, según el núcleo familiar aplicable, por cada año de vigencia del presente Convenio. Las aportaciones serán las siguientes:

A) Primer Año: Al 1ro. de julio de 2007, una aportación de \$100.00 mensuales (actual aportación).

B) Segundo Año: Un aumento de \$50.00 mensuales, resultando en \$150.00 mensuales de aportación, efectivo al 1ro. de julio de 2008

C) Tercer Año: Un aumento de \$75.00 mensuales, resultando en \$225.00 mensuales de aportación, efectivo al 1ro. de julio de 2009.

Sección 2 - **Naturaleza y Alcance del contrato del plan médico**

Los Hospitales ofrecerán a los empleados de la Unidad Apropriada un Plan Médico tipo libre selección que incluya "major medical",

servicios médicos ambulatorios, servicios médicos quirúrgicos y de Hospitalización, incluyendo una cubierta de medicinas y servicios dentales aportando la cantidad designada conforme a lo pactado en este Artículo, sujeto a lo que establece la ley vigente.

Sección 3 - **Término de Ingreso para Empleados Nuevos**

Los empleados en nuevo nombramiento tendrán treinta (30) días desde la toma de posesión de su puesto para ingresar en la categoría de Plan Médico que le corresponda.

Sección 4 - **Exención de Deducibles en los servicios médicos ambulatorios ofrecidos por los Hospitales**

Los empleados acogidos al plan médico estarán exentos del pago de deducible en todos los servicios provistos, poseídos, operados y administrados por los Hospitales. Para poder reclamar este privilegio el empleado deberá presentar su tarjeta de plan médico e identificación de empleado en el momento de solicitar el servicio. Para tener derecho a este beneficio los empleados deben acudir a los servicios de los Hospitales.

También, estarán exentos del pago de deducibles, con el mismo alcance de la disposición que antecede, el cónyuge e hijos de los empleados incluidos en su cubierta de plan médico. Para poder reclamar este privilegio el familiar del empleado deberá presentar evidencia que lo identifique como tal. Los Hospitales

establecerán los controles, mecanismos y procedimientos necesarios para implantar efectivamente esta disposición.

Sección 5 - **Continuación de aportación en casos de enfermedad y jubilación**

- a.** A todo empleado que haya sufrido una enfermedad o accidente ocupacional cubierto por la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo y, a su vez, haya agotado todas sus licencias acumuladas los Hospitales le reembolsarán lo correspondiente a la aportación patronal del plan médico, aún durante el tiempo que esté utilizando licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad o accidente y hasta un máximo de dieciocho (18) meses a partir de la fecha en que haya dejado de percibir salario sujeto a lo referente al Artículo sobre Reserva de Empleo. En tal caso el empleado será responsable de pagar directamente al plan médico cualquier diferencia entre el costo de la cubierta y la aportación patronal luego de presentar evidencia que acredite el pago realizado.
- b.** Cuando un empleado sufra una enfermedad no ocupacional en el transcurso de su trabajo y, a su vez, éste haya agotado todas sus licencias acumuladas, los Hospitales le reembolsarán lo correspondiente a la aportación patronal a la cubierta de plan médico, siempre y cuando el empleado se haya acogido a una licencia sin sueldo aún durante el tiempo que esté utilizando

licencia sin sueldo a causa de dicha enfermedad y hasta un máximo de dieciocho (18) meses a partir de la fecha en que haya dejado de percibir salario sujeto a lo referente al Artículo sobre Reserva de Empleo. En tal caso el empleado será responsable de pagar directamente al plan médico cualquier diferencia entre el costo de la cubierta y la aportación patronal.

c. En los casos de empleados jubilados que hayan prestado por lo menos diez (10) años de servicio a los Hospitales y hayan acumulado treinta **(30) años** de servicio público los Hospitales **le continuarán pagando** el 50% de la aportación patronal al plan médico luego de su retiro y hasta que el empleado jubilado comience a recibir el beneficio del plan médico para los jubilados.

Sección 6- Si el aumento en la aportación al Plan Médico aprobado para los empleados públicos por el Estado Libre Asociado fuere mayor al acordado en este Convenio Colectivo prevalecerá lo mayor.

Sección 7: Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General al Departamento de Salud, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los años de vigencia del Convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos. Las partes se reunirán dentro de los próximos cinco (5)

días luego de aprobado el presupuesto para acordar el nuevo aumento en la aportación patronal al plan médico.

Sección 8: Los Hospitales y el Departamento de Salud se comprometen a defender y cumplir con lo pactado en este Convenio Colectivo. Solicitarán y buscarán los fondos necesarios para honrar los compromisos del Convenio.

Sección 9:

El Departamento solicitará y defenderá los aumentos según descritos en la Sección 1b y 1c de este Artículo del Convenio Colectivo ante la Asamblea Legislativa. Estos aumentos serán efectivos al momento de su aprobación por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Gobernador.

ARTICULO 29

JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

Sección 1 - **Jornada regular de trabajo diaria y semanal; período para tomar alimentos**

- a. La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7 ½) horas.
- b. La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas en cinco (5) días de trabajo.

Todo empleado tendrá derecho a disfrutar una hora para tomar alimentos entre la tercera y quinta hora de su turno de trabajo.

Sección 2 - **Horas Extras**

Se entenderá por horas extras aquellas horas que el empleado trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

En exceso de siete y media (7 1/2) horas diarias

En exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas semanales

En días feriados.

En días libres.

Durante el período para tomar alimentos.

Sección 3 - **Tipo de pago por Horas Extra**

Los Hospitales compensarán mediante paga a tiempo y medio (1.50) del tipo regular las horas o fracción de horas trabajadas, entendiéndose que se pagará tiempo extra una sola vez por las horas extras trabajadas en adición al salario regular devengado.

Sección 4 - **Forma de pago de horas extra**

Las horas extras se pagarán en un cheque separado, en el cual se indicarán:

Período que cubre el pago

Horas pagadas

Tipo de pago por hora

Total devengado

Sección 5 - **Paga Extra**

A todo empleado que se le requiera doblar o cumplir otra jornada diaria de trabajo se le pagará a tiempo y medio (1.50) del tipo de salario regular devengado, entendiéndose que se pagará tiempo extra una vez por las horas extras trabajadas en adición al salario regular devengado.

Sección 6 - Los Hospitales tendrán el primer año de vigencia de este Convenio para que el personal que tenga tiempo compensatorio acumulado lo disfrute. De no poder disfrutar los balances después de este período establecido se liquidarán mediante pago a razón de tiempo y medio (1.50).

Sección 7 - Programa de Trabajo

Los Hospitales publicarán, con por lo menos con dos (2) semanas de anticipación el Programa de Trabajo de aquellos empleados que tienen turnos rotativos.

Sección 8 - Relevo de Turno

Inicialmente se solicitarán voluntarios, de no existir voluntarios o acuerdo con los empleados que están en el turno, se procederá a cubrir con la asignación previamente notificada y establecida en el programa del área de trabajo, de tal manera que se garantice que no serán los mismos empleados siempre, los que doblen turnos.

Sección 9 - Plan de Contingencia

Cuando surjan desastres naturales y emergencias nacionales, se preparará un Plan de Contingencia, tomando en consideración las necesidades de los Hospitales y las necesidades justificadas de los empleados cuando se vaya a asignar el horario de trabajo.

ARTICULO 30
DIFERENCIALES POR TURNOS

Sección 1 - **Diferencial para turnos irregulares**

Los turnos irregulares de trabajo establecidos en los Hospitales cubrirán los siete (7) días de la semana, incluyendo sábados, domingos y días feriados oficiales. Por turnos irregulares se entiende lo siguiente:

1. Turnos Rotativos:

Son aquellos donde el servicio se presta durante veinticuatro (24) horas diarias y por necesidades del servicio el empleado cubre su programa de trabajo en tres diferentes turnos en forma alternada. Los siguientes ejemplos configuran turnos rotativos

- a.** Una vez de 7:00 AM a 3:00 PM; la siguiente de 3:00 PM a 11:00 PM y la otra vez de 11:00 PM a 7:00 AM
- b.** Una vez de 6:00 AM a 2:00 PM; la siguiente de 2:00 PM a 10:00 PM y la otra vez de 10:00 PM a 6:00 AM
- c.** Una vez de 6:30 AM a 2:30 PM, la siguiente de 2:30 PM a 10:30 PM y la otra vez de 10:30 PM a 6:30 AM

Cualquier otra variante o configuración de turnos similares a los ejemplos anteriormente expuestos en aquellos servicios que operen durante veinticuatro (24) horas, y que por necesidades del servicio el empleado cubre su programa de trabajo en tres (3) diferentes turnos en forma alternada, se considerará como turno rotativo para todos los efectos de la presente definición.

2. Turnos fijos:

Son aquellos donde por necesidades del servicio cubren turnos irregulares en forma permanente.

3. Turnos Irregulares Alternados:

Son aquellos donde el servicio se presta durante veinticuatro (24) horas diarias y por necesidades del servicio al empleado se le asignan turnos nocturnos aislados y no caen dentro de la definición de "Turnos Rotativos".

4. Turnos irregulares ocasionales:

Son aquellos turnos que por necesidades especiales del servicio son requeridos a trabajar sin una secuencia de 24 horas o una programación de frecuencia esporádica. Ejemplo Operativos de Salud.

Sección 2 - **Compensación o pago por Turnos Irregulares**

Los empleados asignados a trabajar turnos irregulares establecidos por necesidades del servicio, recibirán una compensación adicional según se indica a continuación.

1- Turnos Rotativos continuarán recibiendo las mismas cantidades de los diferenciales **según las escalas del nuevo Plan de Clasificación y Retribución a implantarse el 1ro del julio de 2007**; disponiéndose que no serán menores de la cantidad que actualmente reciben los empleados acreedores a dicho diferencial, o sea que no habrá reducción de diferencial por la implantación del nuevo Plan antes mencionado. Esta disposición es de aplicación exclusiva a los empleados que están reclutados con anterioridad al 1ro de julio de 2007. Aquellos empleados reclutados desde el 1ro de julio de 2007 en adelante, le aplicará la autorización general de diferencial vigente.

2- Los siguientes turnos fijos continuarán recibiendo las mismas cantidades de los diferenciales **según las escalas del nuevo Plan de Clasificación y Retribución a implantarse el 1ro del julio de 2007**. ; disponiéndose que no serán menores de la cantidad que actualmente reciben los empleados acreedores a dicho diferencial, o sea que no habrá reducción de diferencial por la implantación del nuevo Plan antes mencionado. Esta disposición es de aplicación exclusiva a los empleados que están reclutados con anterioridad al 1ro de julio de 2007.

Aquellos empleados reclutados desde el 1ro de julio de 2007 en adelante, le aplicará la autorización general de diferencial vigente.

10:00 p.m. – 6:00 a.m.

10:30 p.m. – 6:30 a.m.

11:00 p.m. – 7:00 p.m.

1:00 P.M. - 9:00 P.M.

2:00 P.M. - 10:00 P.M.

2:30 P.M. - 10:30 P.M.

3:00 P.M. - 11:00 P.M.

4:00 P.M. - 12:00 M.

11:00 A.M. - 7:00 P.M.

12:00 P.M. - 8:00 P.M.

4:00 a.m. – 12:30 p.m.

4:30 a.m. – 1:00 p.m.

5:00 A.M. - 1:30 P.M.

5:30 A.M. - 2:00 P.M.

Sección 3 - **Empleado sustituto en turno irregular**

Cualquier empleado que acepte desempeñar un turno irregular de trabajo sustituyendo al empleado que está asignado permanentemente al turno, tendrá derecho a recibir la compensación por diferencial correspondiente a ese turno durante

el período que esté asignado. Una vez el sustituto deje de prestar sus servicios en el turno irregular, se procederá a efectuar la eliminación de la referida compensación, previa notificación del servicio a la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 4 - **Requisitos para asignar en turno fijo**

No se podrá poner a trabajar a un empleado en turno fijo sin antes haber sometido el caso a la Oficina de Recursos Humanos y haberse preparado el documento oficial correspondiente que establece la compensación adicional a concederse, a menos que las condiciones del servicio lo ameriten y a la brevedad posible se harán los arreglos correspondientes para el pago.

Sección 5: Los fines de semana asignados al empleado en los Hospitales serán uno al mes. En la medida que haya personal disponible y las necesidades del servicio lo permitan se podrá conceder fines de semana libres adicionales. Se harán las gestiones afirmativas para tratar de conceder más fines de semana al mes o días alternos en fines de semana.

Sección 6: **Diferenciales por Especialidad**

Los Hospitales continuarán pagando las cantidades de los diferenciales por especialidad, **según las escalas del nuevo Plan de Clasificación y Retribución a implantarse el 1ro del julio de 2007; disponiéndose que no serán menores de la**

cantidad que actualmente reciben los empleados acreedores a dicho diferencial, o sea que no habrá reducción de diferencial por la implantación del nuevo Plan antes mencionado. Esta disposición es de aplicación exclusiva a los empleos que están reclutados con anterioridad al 1ro de julio de 2007.

Aquellos empleados reclutados desde el 1ro de julio de 2007 en adelante, le aplicará la autorización general de diferencial vigente.

Sección 7: Las partes discutirán sobre la inclusión de incumbentes de puestos existentes o de nueva creación que reúnan criterios similares a los establecidos.

ARTICULO 30 A

INCENTIVOS POR AREAS ESPECIALIZADAS

Sección 1: Los Hospitales mantendrán la compensación o diferencial por incentivo en áreas especializadas que reciben los empleados **según las escalas del nuevo Plan de Clasificación y Retribución a implantarse el 1ro del julio de 2007, disponiéndose que no serán menores de la cantidad que actualmente reciben los empleados acreedores a dicho diferencial o sea que no habrá reducción de diferencial por la implantación del nuevo Plan antes mencionado. Esta disposición es de aplicación exclusiva a los empleados que están reclutados con anterioridad al 1ro de julio de 2007.**

Aquellos empleados reclutados desde el 1ro de julio de 2007 en adelante, le aplicará la autorización general de diferencial vigente.

Sección 2: Las partes discutirán sobre la inclusión de incumbentes de puestos existentes o de nueva creación que reúnan criterios similares a los establecidos.

ARTICULO 31

Bono de Navidad

Sección 1: Los Hospitales concederán un Bono de Navidad a cada empleado de la Unidad Apropiaada durante la vigencia del Convenio Colectivo según se indica a continuación:

A) \$1,000.00 a diciembre del año 2007

B) \$1,200.00 a diciembre del año 2008

C) \$1,300.00 a diciembre del año 2009

Disponiéndose que si el Bono de Navidad aprobado para los empleados públicos por el Estado Libre Asociado fuere mayor al acordado en este Convenio Colectivo prevalecerá lo mayor.

Sección 2: Los Hospitales expresan que la política pública de esta administración es mejorar sustancialmente los salarios y beneficios a los miembros de la Unidad Apropiaada, mediante la negociación colectiva y el fomentar las mejores condiciones de trabajo y relaciones obrero patronales.

Sección 3: Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del Fondo General al Departamento de Salud, de manera que los aumentos aquí acordados para cada uno de los

años de vigencia del Convenio puedan ser aumentados, los mismos se aumentarán conforme a la legislación que se apruebe a esos efectos. Las partes se reunirán dentro de los próximos cinco (5) días luego de aprobado el presupuesto para acordar el nuevo aumento salarial.

Sección 4: Los Hospitales y el Departamento de Salud se comprometen a defender y cumplir con lo pactado en este Convenio Colectivo. Solicitarán y buscarán los fondos necesarios para honrar los compromisos del Convenio.

Sección 5 - **Criterios de elegibilidad**

El empleado tendrá derecho al Bono de Navidad por el tiempo trabajado para los Hospitales dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que éste se conceda. Disponiéndose que en aquellos casos donde el empleado trabaje por lo menos el requisito de las 700 horas por cada año dentro del período de doce (12) meses tendrá derecho al bono completo.

Sección 6 - **Empleados incapacitados temporariamente por lesión o enfermedad**

Cuando el empleado sufra cualquier lesión o enfermedad que lo incapacite temporariamente para realizar las funciones inherentes a su empleo, los días en que esté ausente por razón de su

incapacidad temporal se considerarán como días de servicio prestados a los efectos de determinar el tiempo de servicio requerido para tener derecho a recibir el Bono de Navidad, siempre y cuando dicho empleado haya presentado evidencia al efecto.

Sección 7 - **Derechos de Herederos**

Si un empleado muere después de haber adquirido su derecho al Bono, dicho Bono le será pagado a sus herederos.

Sección 8 - **Mes de servicio para efectos del Bono**

Los servicios por quince (15) días o más durante un mes se considerarán como un mes de servicio.

Sección 9:

El Departamento solicitará y defenderá los aumentos según descritos en la Sección 1b y 1c de este Artículo del Convenio Colectivo ante la Asamblea Legislativa. Estos aumentos serán efectivos al momento de su aprobación por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

ARTICULO 32

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sección 1 - **Obligación de la Administración**

Los Hospitales tomarán las medidas de seguridad necesarias e indispensables para la prevención de accidentes del trabajo.

Sección 2 - **Equipo de seguridad**

Los Hospitales proveerán al empleado todo equipo de seguridad requerido por las leyes y reglamentaciones aplicables para prevenir accidentes del trabajo y el Comité de Salud y Seguridad velará en primera instancia por el cumplimiento de dicha disposición.

Sección 3 - **Notificación de accidentes del trabajo**

Todo accidente del trabajo deberá ser notificado por el empleado afectado o su representante sindical, al supervisor inmediato. El Supervisor inmediato notificará al Comité de Salud y Seguridad a través de los mecanismos establecidos por los Hospitales.

Sección 4 - **Obligación de supervisores**

Los supervisores de los Hospitales tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo y vendrán obligados a notificar directamente al Oficial de Seguridad y al Comité de Salud y

Seguridad cualquier anormalidad o deficiencia en las facilidades físicas que puedan ocasionar accidentes.

Sección 5 - **Obligación de los empleados**

Los empleados velarán por su seguridad individual y la de su área de trabajo y cumplirán con todas las reglas de seguridad. Deberán notificar los riesgos de seguridad conforme al formulario de reporte de accidente vigente en los Hospitales. El Comité de Salud y Seguridad investigará, evaluará el planteamiento y hará recomendaciones a los Hospitales.

Sección 6 - **Obligación de directores y supervisores**

Los directores y supervisores de los Hospitales proveerán a los empleados cubiertos por este Convenio los equipos de protección y medidas de seguridad indispensables para efectuar las tareas que según el entendimiento de un hombre prudente y razonable, pongan en riesgo la salud, vida o seguridad personal. Los Hospitales no tomarán medidas disciplinarias en caso de que el empleado se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

Sección 7 - **Participación y Composición del Comité de Seguridad**

Un empleado unionado por cada Hospital, designado por la Unión será parte de Comité de Salud y Seguridad del Hospital, con el

propósito de considerar los aspectos de seguridad que afecten a los empleados.

Sección 8 - **Funciones del Comité**

El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o remediales para corregir las mismas.

Sección 9 - **Agotamiento de recursos en el Comité**

La Unión podrá recurrir a los foros y/u organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité y los Hospitales. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo en primera instancia para la pronta atención de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/u organismos administrativos correspondientes.

Sección 10 - **Vacuna para la Hepatitis B y demás implementos y artefactos de seguridad**

Los Hospitales proveerán a los empleados de la unidad contratante la vacuna contra la Hepatitis B libre de costos. Dicha vacuna se proveerá a todo empleado cuyas funciones o actividades requieran que se le administre la misma dadas las probabilidades de contagio

de acuerdo a las normas de seguridad y protección prevalecientes. También se proveerá cualquier otra vacuna, artefacto, implemento, equipo, dispositivo o medida de seguridad requerida bajo reglamentaciones de seguridad para el puesto, trabajo, función o actividad que esté desempeñando el empleado en los Hospitales.

Sección 11 - **Pruebas especiales por contagios en áreas de trabajo**

Cualquier prueba especial que tenga que hacerse a un empleado de la unidad contratante como resultado de contagio en su área de trabajo se hará libre de costo para el empleado a través de los servicios de la Clínica de Empleados a menos que dicha prueba esté cubierta por plan médico, Fondo del Seguro del Estado o cualquier otro seguro.

Sección 12 - **Oficial de Seguridad de la Unión**

Los Hospitales concederán tiempo razonable durante horas laborables al Oficial de Seguridad de la Unidad Apropriada, sin que se afecte su salario ni licencias acumuladas, previa coordinación con el servicio al cual esté adscrito, para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo. La atención de estos asuntos deberá ser coordinada con el Oficial de Seguridad de los Hospitales, quien llevará registro de los asuntos atendidos e inspecciones realizadas.

ARTICULO 33

DIFERENCIAL POR CONDICIONES RIESGOSAS O ESPECIALES DE TRABAJO

Sección 1 - **Principio General**

Los Hospitales reconocen que en el área de la prestación de servicios médicos siempre existen condiciones riesgosas o especiales de trabajo para los empleados de la Unidad Contratante. No obstante, las medidas e implementos de seguridad desarrollados por la tecnología moderna minimizan estos riesgos en la medida que se observen los criterios de seguridad y precauciones ajustadas a las circunstancias específicas del caso, tiempo y lugar. Aún así, existen clases de puestos donde, a pesar de las medidas de seguridad que se tomen, la exposición constante a los elementos de riesgo o condiciones especiales de trabajo y la experiencia en términos de enfermedades y accidentes ocurridos, hacen necesario reconocer mediante un diferencial esta situación especial para distinguir a los empleados expuestos.

Sección 2 - **Diferencial para el personal de los Hospitales**

A tono con el principio anteriormente expuesto, los empleados de los Hospitales **continuarán recibiendo** la compensación o diferencial que reciben **según las escalas del nuevo Plan de Clasificación y Retribución a implantarse el 1ro del julio de 2007, disponiéndose que no serán menores de la cantidad que actualmente reciben los empleados acreedores a dicho diferencial o sea que no habrá reducción de diferencial por la implantación del nuevo Plan antes mencionado. Esta disposición es de aplicación exclusiva a los empleados que están reclutados con anterioridad al 1ro de julio de 2007.**

Aquellos empleados reclutados desde el 1ro de julio de 2007 en adelante le aplicará la autorización general de diferenciales vigentes.

Sección 3- **Inclusión de Incumbentes en puestos creados o de nueva creación**

Las partes discutirán sobre la posible inclusión de incumbentes de puestos existentes o de nueva creación que reúnan criterios similares a los establecidos en los puestos o áreas de riesgo cubiertos al presente. Las posibles inclusiones se harán sobre una base de justicia, equidad y uniformidad y no serán denegados irrazonablemente.

ARTICULO 34

OBVENCIONES DE ALIMENTOS

Sección 1- Empleados en Servicio de Alimentos

Los Hospitales le proveerán a todos los empleados de la Unidad Apropriada, a los cuales se le requiera tomar media hora (1/2) de almuerzo o para ingerir alimentos una comida diaria durante su turno de trabajo.

a) Los Hospitales acreditarán las siguientes sumas diarias durante la vigencia del presente convenio por concepto de obvenciones para toma de alimentos a todos los empleados de la Unidad Apropriada.

Turno	1er año	2do año	3er año
7:00 am – 3:00 pm	\$5.50	-	-
3:00 pm – 11:00 pm	\$5.75	-	-
11:00 pm – 7:00 am y sus turnos análogos	\$3.25	-	-

b) El referido pago se acreditará en la medida que el empleado haga un turno de trabajo y solamente cuando el empleado esté en servicio. Esto es, el beneficio de obvenciones no aplicará cuando el empleado esté en uso de licencias o haya estado ausente del servicio por cualquier motivo.

- c) El pago por concepto de obvenciones para los empleados acreedores a las mismas se efectuará entre diez y treinta días de haber finalizado el mes.
- d) Para tener derecho a este beneficio los empleados deberán cumplir con un mínimo de cinco (5) horas de su jornada diaria habiéndose registrado su media (1/2) hora de entrada y salida de almuerzo.**
- e) Las partes se reunirán para negociar las aportaciones de obvenciones para el Segundo y Tercer año del Convenio Colectivo a más tardar el mes de abril de 2008.**

ARTICULO 35

PERIODO PARA MERIENDA (“COFFEE BREAK”)

Sección 1 - **Tiempo concedido**

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de un período de merienda (“coffee break”) de quince (15) minutos en la primera parte del turno de trabajo y quince (15) minutos en la segunda parte del turno de trabajo sin descuento de salarios o licencia. El empleado disfrutará el mismo después de haber trabajado no menos de dos horas y media en la primera y segunda parte de su turno de trabajo. Estos períodos de meriendas se coordinarán con el supervisor inmediato de manera que no se afecte la prestación de servicios. **En el caso de empleados con condiciones de diabetes u otra condición, se les dará consideración particular para que no tengan que esperar la hora y media.**

Sección 2 - **Sitios para tomar merienda**

Los empleados podrán tomar su merienda dentro o fuera de la institución en áreas designadas para propósitos o fuera de su área de trabajo, siempre y cuando que esto no interrumpa las labores normales del servicio.

ARTICULO 36

ADIESTRAMIENTOS

Sección 1 - **Plan de Adiestramiento**

Los Hospitales elaborarán un plan de adiestramiento, educación continuada, capacitación y desarrollo del personal, basado en sus necesidades, prioridades programáticas y recursos disponibles.

Sección 2 - **Objetivo**

Mediante este plan de adiestramiento se ayudará a los empleados cubiertos por este Convenio a adquirir destrezas, conocimientos y actitudes necesarias para mejorar sus condiciones de empleo y mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados así como en una mayor productividad y una mejor calidad en los servicios que se prestan.

Sección 3 - **Criterios para la participación de los empleados**

La Unión podrá recomendar actividades de adiestramiento, conferencias y cursos para mejorar la capacidad de los empleados. En la medida que sea posible la Unión colaborará en la coordinación de estas actividades. Para determinar el personal de los diferentes servicios que

participarán en los diferentes cursos de adiestramiento que se desarrollen se establecerán criterios objetivos, de manera que se garantice el que se ofrezcan iguales oportunidades a todo el personal en la Unidad Apropriada, en armonía con los siguientes criterios generales:

- a) Requisitos que debe reunir el empleado para poder participar en el curso en cuanto a preparación y experiencia
- b) Tiempo que el empleado lleva en el empleo
- c) Tiempo que el empleado lleva en el puesto
- d) Resultados de evaluaciones incluidas en el expediente del empleado
- e) Veces que el empleado ha participado en adiestramientos anteriores y aprovechamiento obtenido
- f) Beneficio que el curso representa para el empleado
- g) Beneficio que el curso representa para los Hospitales

ARTICULO 37

LICENCIA Y BECAS PARA ESTUDIO

A. Becas y Licencias Para Estudio

Sección 1 - **Ofrecimiento de Becas**

Los Hospitales otorgarán becas con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades de los Hospitales y los recursos fiscales disponibles.

Sección 2 - **Término de obligación de servicios del becario**

Los becarios de programas de adiestramiento de los Hospitales tendrán la obligación de prestarle servicios por un término de tiempo equivalente al doble de tiempo que cubra la beca, a menos que se les exima de su obligación. Asimismo se ofrecerá la oportunidad de cumplir su obligación con arreglo a las posibilidades económicas y necesidades de los Hospitales.

Sección 3 - **Requisitos para la concesión de becas**

La concesión de becas estará reglamentada por los siguientes requisitos:

- a) Se anunciarán las oportunidades de becas mediante Convocatoria.
- b) Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c) Los candidatos serán seleccionados de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca.
- d) Las personas seleccionadas para obtener beca formalizarán contratos, comprometiéndose a trabajar para los Hospitales por tiempo igual al doble del tiempo de estudios.
- e) Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación, vendrá obligada a reembolsar la cantidad invertida e interés que corresponda dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de los estudios. El empleado podrá acogerse a un plan de pagos por la duración de seis (6) meses.

Sección 4 - **Licencia sin sueldo por el término de la beca**

Los Hospitales le concederán licencia sin sueldo al empleado, por el tiempo de duración de la beca. El empleado

regresará a su empleo y se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

B. **Licencia con Sueldo para Estudios**

Sección 1 - **Concesión**

Cuando por necesidades del servicio, los Hospitales determinen que habrán de conceder Licencia con Sueldo para Estudios, todo aspirante a dicha licencia deberá radicar la solicitud para la Convocatoria de la licencia con sueldo. **Esta Convocatoria será emitida por lo menos tres (3) meses previo al inicio del curso de dichos estudios.**

Sección 2 - **Beneficios**

Los empleados unionados a quienes se les conceda una Licencia con Sueldo para Estudios, tendrán derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio como si estuviera prestando servicios regulares. Los sueldos de estos empleados estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio.

Sección 3 - **Mínimo a otorgarse por año de convenio**

Los Hospitales **podrán otorgar** licencias con sueldo conforme a **las necesidades del servicio y** los recursos **fiscales** disponibles para estudios relacionados con el

trabajo y que resulten en mejoramiento profesional del empleado e institucional de los Hospitales, por cada año de vigencia del presente convenio.

Sección 4 - **Término para reinstalación en la Nueva Plaza**

El empleado (a) que haya disfrutado de una licencia con sueldo será **reinstalado en el puesto donde prestaba servicio y someterá** evidencia fehaciente de haber obtenido el grado o certificación perseguido, **en un término de treinta (30) días a partir de la fecha en que se haya reinstalado. Posteriormente, podrá ser reubicado en otro puesto regular vacante donde pueda aplicar los conocimientos y destrezas adquiridas, de existir la necesidad del servicio y los fondos para sufragar el mismo, y de cumplir con los requisitos mínimos del puesto.**

Sección 5 - **Compromiso del empleado**

Los empleados a los que se les conceda licencia con sueldo para estudio se comprometerán a trabajar para los Hospitales por tiempo igual al triple del tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.

Sección 6- **Obligación de Reembolso en caso de incumplimiento**

Todo empleado al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, por justa causa, vendrá obligado a reembolsar la cantidad invertida más los intereses que correspondan.

C. **Licencia sin sueldo para estudios**

Sección 1 - **Solicitud**

Los empleados unionados podrán solicitar licencia sin sueldo para estudios para su mejoramiento profesional y/o funcional, relacionado con su empleo hasta un máximo de **dos (2) años**. Se podrá regresar al servicio por justa causa antes de vencer la licencia siempre que se radique la petición de reinstalación con sesenta (60) días de anticipación a la fecha en que se pida se haga efectiva la reinstalación.

Sección 2 - **Procedimiento para la concesión**

Los Hospitales estudiarán y determinarán si de acuerdo a las necesidades del servicio procede la concesión de la licencia solicitada. Le informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Sección 3 - **Contenido mínimo de la solicitud**

El empleado deberá hacer su solicitud indicando la naturaleza de tales estudios, la duración del mismo y el lugar y sitio en que habrá de obtenerlos y evidencia de la matrícula oficial de la institución educativa.

Sección 4 - **Obligación de reintegrarse al puesto**

Todo empleado en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios, al terminar los mismos se reintegrará inmediatamente a su puesto y presentará evidencia de los estudios.

D. **Licencia Para Estudios de Corta Duración**

Sección 1 - **Concesión y término máximo**

Los adiestramientos de corta duración se podrán conceder a los empleados por un término no mayor de seis (6) meses con el propósito de recibir adiestramiento práctico o realizar estudios académicos que los preparen para el mejor desempeño de las funciones correspondientes a sus puestos.

Sección 2 - **Procedimiento para solicitud**

Los empleados unionados interesados en adiestramiento de corta duración radicarán la solicitud pertinente con por lo menos quince (15) días laborables de anticipación a la fecha de comienzo del curso, o no más tarde de un día laborable inmediatamente siguiente a la fecha en que la entidad

auspiciadora haya emitido el aviso o invitación a los mismos, cuando el término de anticipación sea menor al especificado anteriormente.

Sección 3 - **Procedimiento para la concesión**

Los Hospitales estudiarán la petición y determinará si de acuerdo a las necesidades del servicio y recursos disponibles procede la concesión del adiestramiento solicitado.

Sección 4 - **Licencia con sueldo por el término concedido**

Cuando un empleado se le autorice un adiestramiento de corta duración se le concederá Licencia con Sueldo mientras dure el curso, de éste no ofrecerse fuera del horario de trabajo del solicitante. El empleado estará sujeto a que se le haga el correspondiente descuento de ley o dispuesto por este Convenio.

Sección 5 - **Obligación de reintegrarse al puesto**

Al terminar el curso, el empleado se reintegrará inmediatamente a su puesto con todos sus derechos si estuviera prestando servicios regulares y deberá presentar evidencia acreditativa del curso, **dentro del término de quince (15) días.**

ARTICULO 38

PAGO DE MATRICULA

Sección 1 - **Propósitos**

El pago de matrícula se utilizará como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones así como para su crecimiento en el servicio o en Los Hospitales.

Sección 2 - **Criterios para autorizarla**

Luego de una evaluación de los méritos, dentro de los recursos disponibles se podrá autorizar el pago total de los derechos de matrícula en aquellos cursos universitarios o especiales reconocidos por la autoridades competentes que los Hospitales estimen necesarios y convenientes al servicio.

Sección 3 - **Empleados elegibles**

Solamente son elegibles para acogerse a este beneficio los empleados regulares.

Sección 4 - **Mínimos de créditos**

El mínimo de créditos a autorizarse será de doce (12) por semestre y seis (6) durante el verano. Se procederá al pago de matrícula para aquellos cursos que han sido previamente autorizados por los Hospitales.

Sección 5 - **Índice académico mínimo**

No se autorizará el pago de matrícula a aquellos empleados cuyo índice académico en cursos anteriores autorizados sea menor de 2.50 en nivel no graduado y 3.00 en nivel graduado.

Sección 6- Si el empleado se da de baja de un curso sin excusa razonable para los Hospitales, éste deberá reembolsar el importe del mismo más el interés legal aplicable.

Sección 7 - **Obligación de presentar notas o certificado de aprobación**

A la terminación de los cursos el empleado debe remitir a la Oficina de Recursos Humanos, copia de las notas o certificado que le envíe la institución de enseñanza.

ARTICULO 39

EDUCACION CONTINUADA Y

RENOVACIÓN DE REGISTRO DE PROFESIONALES

Sección 1 - **Concesión de tiempo sin cargo a licencia**

Los empleados a los que se les requiere cursos de educación continuada, bajo leyes y/o reglamentaciones aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en los Hospitales; se les concederá el tiempo para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley, sin cargo a licencia alguna hasta un máximo de **tres (3)** días por año.

Sección 2 - **Aportación**

Los Hospitales ofrecerán aquellos cursos de educación continuada que estén disponibles. En adición a lo anterior los Hospitales aportarán el costo de \$60.00 durante la vigencia del Convenio, previa presentación de evidencia de haber incurrido en el gasto, de no haber tenido el curso gratuito disponible. Los Hospitales pagarán dicha suma al empleado una vez por cada año

de vigencia de convenio y dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la evidencia por el empleado.

Sección 3 - **Diseño de cursos**

Los Hospitales proveerán y promoverán, en coordinación con el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, y/o cualquier otra institución o entidad del área de la salud debidamente cualificada, el diseño de cursos de educación continuada para beneficio de sus empleados. **En aquellos casos en que el curso se ofrezca libre de costo, no aplica el pago descrito en la Sección 2 anterior.**

Sección 4- **Tiempo para Renovación de Licencia de Profesionales u Oficio.**

Las partes se reunirán en el mes de abril de 2008, para negociar la sección 4 nueva que fue retirada.

ARTICULO 40

LICENCIAS ESPECIALES

A. Licencia sin sueldo

Sección 1 - Por razones que se consideren de mérito, los Hospitales podrán conceder Licencia sin Sueldo a los empleados probatorios en ascenso y regulares que lo soliciten por escrito.

Sección 2 - La concesión de Licencia sin Sueldo no excederá de un (1) año.

Sección 3 - Como requisito para la concesión de una Licencia Sin Sueldo deberá exigirse al empleado la seguridad de que se reintegrará a su puesto una vez finalice el periodo de licencia. De no reintegrarse por razones no justificadas constituirá abandono de servicio.

Sección 4 - El empleado en uso de Licencia sin Sueldo no tendrá derecho a acumular licencia de clase alguna.

Sección 5 - El empleado que esté disfrutando de Licencia sin Sueldo continuará acumulando antigüedad durante dicho período.

Sección 6- **Cancelación de la Licencia sin Sueldo**

Los Hospitales podrán cancelar la licencia sin sueldo de determinarse que no se cumplió con los propósitos para la cual se concedió. La cancelación se notificará con cinco (5) días laborables de anticipación exponiendo sus fundamentos.

B- Licencia Sindical

Sección 1 - Los Hospitales concederán Licencia Sin Sueldo a un empleado al año que no sea del mismo servicio, comprendido en la Unidad Apropriada por un máximo de tres (3) años, y que sea electo por la matrícula de la Unión o seleccionado por los oficiales de la Unión para realizar labores para la Unión.

Sección 2 - La Unión notificará a los Hospitales el período de tiempo en que dicho empleado esté realizando labores para la Unión. Los Hospitales vendrán obligados a reintegrar al empleado en su puesto dentro de treinta (30) días después que se solicite.

Sección 3 - El empleado que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este Convenio o convenios subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto. Al empleado regresar a su empleo, se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo. La

Unión pagará al empleado la aportación patronal equivalente para Retiro durante dicho tiempo.

Sección 4 - Los Hospitales concederán tiempo razonable a los delegados reconocidos tiempo libre con paga, para que estos asistan a seminarios educativos debidamente citados por la Unión.

Sección 5 - Cuando la Unión requiera a los delegados asistir a reuniones en horas de trabajo para atender asuntos directamente relacionados con la administración del Convenio Colectivo, el tiempo se considerará como trabajado sin pérdida de salarios. El Delegado notificará a su supervisor.

C- Licencia Militar

Sección 1 - Todo empleado que ingrese a prestar servicio militar en virtud de la Ley Número 13 de octubre de 1994 número 103-353 mejor conocida como "Employment and Reemployment Rights of Member of the Uniformed Services" se le concederá una licencia sin sueldo por el período mínimo de servicio militar requerido.

Sección 2 - Cuando un empleado sea llamado a prestar servicios temporeros a la Guardia Nacional de Puerto Rico, conforme a las disposiciones pertinentes de la Ley Número 62 del 23

de junio de 1969, (Código Militar de Puerto Rico) o a la Reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho a la licencia militar con sueldo hasta un máximo de treinta (30) días laborables en un año natural.

Sección 3 - Mientras el empleado esté en uso de licencia militar sin sueldo no acumulará licencia regular ni por enfermedad.

D. **Licencia para Fines Judiciales**

Sección 1 - Los empleados citados oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrán derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuvieren ausentes del trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se les reduzca su paga o su licencia de vacaciones.

Sección 2 - No disfrutarán de esta licencia los empleados que sean citados como acusados o como parte interesada o sea demandante, demandado o acusado en cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental. A dichos empleados se les descontará de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivos de tales citaciones.

E. **Licencia para Fines Funerales**

Sección 1 - Los Hospitales concederán licencia funeral en caso de muerte a los siguientes miembros de la familia inmediata del empleado según se establece a continuación: tres **(3)** días laborables consecutivos en caso del fallecimiento del padre y madre biológico o adoptivo, cónyuge, hijos **y nietos** y dos **(2)** días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de **hermanos**, abuelos y suegros.

Sección 2 - En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico el empleado tendrá derecho a utilizar **cuatro (4)** días laborables consecutivos **durante la vigencia del Convenio** para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de la isla. Si el cadáver fuese trasladado a la Isla el empleado tendrá la opción de utilizar **los cuatro (4)** días laborables consecutivos.

Sección 3 - El empleado deberá someter a su supervisor inmediato la evidencia pertinente para estos fines entre otros la certificación de la defunción y pasajes.

Sección 4 - No se pagará a ningún empleado que no cumpla con las disposiciones anteriores, excepto cuando dicha ausencia haya sido autorizada con cargo a licencia acumulada.

F. **Licencia con sueldo para ostentar la representación del país**

Sección 1 - Los Hospitales observarán las disposiciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.

G- Licencia para empleados colegiados

Sección 1 - Todo empleado que ocupe un puesto directivo en el colegio u organización profesional al que esté adscrito, por Ley tendrá derecho hasta un máximo de tres **(3)** días laborables al año, previa coordinación con el servicio, para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el empleado esté programado para trabajar.

H- Licencia para donar sangre

Sección 1 - Los Hospitales concederán tiempo con paga hasta un máximo de cuatro (4) horas al año para que el empleado(a) que así lo solicite pueda acudir a donar sangre.

Sección 2 - El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a los Hospitales evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y éstos podrán corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto los Hospitales implantarán los procedimientos correspondientes.

I - Licencia para visitar escuela de hijos

Sección 1 – Los Hospitales concederán tiempo con paga de medio día (1/2 día) laborable al principio y al final de cada semestre escolar para que todo empleado (a) que así lo solicite, y que tengan hijos menores en escuelas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, pueda comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos y conocer sobre el aprovechamiento escolar de estos. **En el caso de empleados con hijos graduandos se les concederá un día, para que acudan a su graduación y compartan los logros escolares.**

Sección 2- Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios, cuando ambos sean empleados de los Hospitales.

Sección 3 – El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a los Hospitales evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y los Hospitales podrán corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto, los Hospitales implantarán los procedimientos correspondientes.

J. **Licencia para vacunar hijos**

Sección 1 - Los Hospitales concederán tiempo con paga de **medio día (1/2 día)** laborable al año para que todo empleado (a) que así lo solicite pueda llevar a sus hijos a recibir vacunas del programa de vacunación infantil.

Sección 2 – El empleado (a) que utilice esta licencia deberá presentar a los Hospitales evidencia acreditativa de que hizo uso del tiempo concedido para los propósitos establecidos en la misma, y los Hospitales podrán corroborar dicha evidencia por cualesquiera medios. A tal efecto, los Hospitales implantarán los procedimientos correspondientes.

K- Licencia para Renovar la Licencia de Conductor

Sección 1 – Los Hospitales concederán a todo empleado dos horas laborables con paga sin cargo a ninguna licencia acumulada, para renovar su licencia de conductor; de conformidad a la Ley 132 de 3 de junio de 2004, según enmendada.

ARTICULO 41

LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

Sección 1: En casos de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, fuegos e inundaciones, donde el empleado se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de cinco (5) días laborables **consecutivos a partir del suceso**. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Defensa Civil, Policía, Bomberos y/o FEMA según aplique para que dicha licencia le sea acreditada.

ARTICULO 42

LICENCIA MEDICO – FAMILIAR

Sección 1 - **Objetivo**

Los empleados de la unidad contratante podrán ser elegibles a una licencia sin sueldo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el “Family and Medical Leave Act” del 1993 (FMLA), y la reglamentación promulgada al amparo de la misma. Dicha legislación regirá los beneficios a ser otorgados bajo la misma a los empleados cubiertos por este convenio.

Sección 2 - **Criterios de evaluación**

Los Hospitales evaluarán toda solicitud de licencia sin sueldo radicada por un empleado cubierto por este convenio, bajo los términos del referido estatuto, por motivo del nacimiento o cuidado de un hijo recién nacido, por la adopción o la custodia de un infante, o para cuidado de un cónyuge, hijos o padres, debido a un padecimiento serio de salud que requiera tratamiento prolongado por diagnóstico médico o por enfermedad seria del propio empleado, lo cual le impida cumplir con sus funciones o por otras razones adicionales, siempre y cuando los Hospitales entiendan que las mismas justifican la concesión de una licencia sin sueldo.

Sección 3 - Término de la licencia y elegibilidad

Esta licencia no excederá de doce (12) semanas dentro de un período de doce (12) meses, y únicamente podrán solicitar la misma aquellos empleados que hayan trabajado para los Hospitales no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. Los Hospitales establecerán un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados interesados en obtener esta licencia, y se requerirá certificación médica en los casos en que la licencia sea por motivo de salud. Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

Si ambos cónyuges trabajan en los Hospitales y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para un total de doce (12) semanas durante el período de doce (12) meses aplicable para el evento que califique, según la ley. Si el esposo o esposa, individualmente, han hecho uso de una porción del total de doce (12) semanas de licencia permisible, el esposo o la esposa tendrá derecho a la diferencia entre el tiempo que él o ella tomó y el referido total permitido en ley, para el evento que califique.

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un total de período de doce (12) meses, calculados sobre una base movable ("rolling") de doce (12) meses, entendiéndose que esta licencia no es acumulable. Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio colectivo, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4 - **Disposiciones conflictivas**

En caso de cualquier discrepancia entre esta disposición o la ley, y cualquier otra disposición del convenio colectivo, prevalecerá en todo momento la más favorable o beneficiosa para el empleado.

ARTICULO 43

DIETAS Y MILLAJE

A. **Dietas y Millaje**

Sección 1 - **Estipendio para dietas**

Sujeto a las normas y reglas de los Hospitales todo empleado que a requerimiento de los mismos tenga que viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico, tendrá derecho a dietas para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento, de acuerdo con la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso, conforme a la siguiente escala:

Partida	Antes de:	Regreso después de:	1er. Año de Convenio	2do. Año de Convenio	3er. Año de Convenio
Desayuno	6:30 am	8:00 am	\$5.50	-	-
Almuerzo	12:00 pm	1:00 pm	\$8.00	-	-
Comida	6:00 pm	7:00 pm	\$9.00	-	-

El segundo y tercer año del Convenio, se negociarán a más tardar al mes de abril de 2008.

Sección 2 - **Empleados designados a viajar en Puerto Rico;**

gastos

El empleado designado a viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico tendrá derecho al reembolso de los gastos de alojamiento realmente incurridos mediante la

presentación de facturas comerciales, recibos o las evidencias correspondientes.

En caso de que les sea imposible obtener esta evidencia presentará una certificación al efecto. En la determinación y proposición del sitio de alojamiento se utilizarán las facilidades de lugar en que se encuentren, tomando como tarifa aquellas establecidas por el Estado según el reglamento vigente.

Sección 3 - **Uso de automóvil propio**

Al empleado que fuere autorizado a usar su propio automóvil en asuntos oficiales de su cargo se le reembolsarán los gastos de viaje en que incurra de acuerdo con las normas y reglas de Los Hospitales. El pago de millaje será a base de **\$.40 por milla** durante el primer año de Convenio. **El Segundo y Tercer año se negociarán a más tardar al mes de abril de 2008.**

Sección 4 - **Pasajeros adicionales en automóvil propio**

Por cada funcionario, empleado, persona visitante o persona particular que además del dueño haya sido autorizado a viajar en el mismo automóvil en asuntos oficiales, se concederá al dueño, **durante la vigencia del convenio \$.02 adicionales por cada milla recorrida.**

Cuando se reclame pago adicional por pasajero que además del dueño viajen en el mismo automóvil, deberá indicarse en el comprobante de viaje los nombres de todos los pasajeros que tengan órdenes de viaje. Estos últimos no podrán recibir pago alguno por concepto de gastos de transportación.

Sección 5- **Seguro de Responsabilidad Pública**

Los empleados que sean autorizados por los Hospitales a utilizar su vehículo privado en gestiones oficiales del trabajo estarán cubiertos por las pólizas de responsabilidad pública de la agencia contra riesgos de esa naturaleza; lo que incluye daños a terceras personas y a la propiedad de terceros.

Sección 6 - **Transportación de carga en automóvil propio**

En los casos en que para realizar la gestión oficial sea imprescindible transportar material, equipo o cualquier otra propiedad de Los Hospitales en el vehículo privado en exceso de cien (100) libras, se concederá el pago de acuerdo a la norma del Estado. Para tener derecho a esta compensación deberá especificarse en la Orden de Viaje.

Sección 7 - **Cómputo de millaje para reembolso**

Para determinar la cantidad a pagar por concepto de millaje se utilizará la Tabla de Distancia en Millas, entre pueblos e importe de Millaje a Pagar, preparada por el Departamento de Hacienda. Cuando se viaje dentro de los límites jurisdiccionales de un pueblo a otros lugares que no aparezcan en la tabla antes indicada, la cantidad a reembolsar por concepto de millaje se computará a base del número de millas recorridas según se determine de la lectura del cuenta millas del automóvil. La División de Finanzas determinará la razonabilidad de las millas reclamadas por el empleado, usando como guía las distancias en millas entre pueblos y experiencias anteriores, o la forma que considere conveniente.

Sección 8- De aumentar las cantidades dispuestas en el Reglamento Número 37 de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda, prevalecerá lo más beneficioso para el empleado.

ARTICULO 44

UNIFORMES

Sección 1 - **Aportación para personal de enfermería y otro comparable**

Los Hospitales pagarán **\$300.00** anualmente durante el primer año de vigencia del Convenio; \$_____ anualmente durante el segundo año de vigencia del presente convenio; y \$_____ anualmente durante el tercer año de vigencia del presente convenio a los empleados comprendidos en las siguientes clases de puestos para adquisición de uniformes única y exclusivamente de los servicios que se exige el uso de los mismos:

- a. Enfermeras Generalistas
- b. Enfermeras Prácticas
- c. Auxiliar de Hospital
- d. Asistente dental
- e. Técnico de Hemodiálisis
- f. Técnico de Suministros Estériles

Sección 2 - **Aportación para otras clases de puestos**

Los Hospitales pagarán la cantidad de **\$200.00** anualmente durante el Primer Año de la vigencia del presente Convenio;

\$_____ anualmente durante el Segundo Año de la vigencia del presente Convenio y \$_____ anualmente durante el Tercer Año de la vigencia del presente Convenio; para la adquisición de batas o chaquetas y zapatos a los empleados que lo requieran. A los empleados que se les requiera sólo batas Los Hospitales pagarán la cantidad de **\$140.00** anualmente durante el Primer Año de la vigencia del presente Convenio; \$_____ anualmente durante el Segundo Año de la vigencia del presente Convenio y \$_____ anualmente durante el Tercer Año de la vigencia del presente Convenio.

Sección 3 - **Fecha de entrega de cheques**

Los cheques correspondientes al pago por concepto de uniforme serán entregados a los empleados con derecho a ello no más tarde del 31 de enero de cada año durante la vigencia del presente Convenio.

Sección 4 - **Servicios o clases a las cuales se les entregue uniformes**

Los Hospitales acuerdan entregar cinco (5) uniformes completos, camisas, chaquetas o batas, según corresponda, a los empleados de la Unidad Contratante que se les requiera uniforme y los comprendidos en los siguientes servicios o clases de puestos.

- a. Choferes
- b. Conservación
- c. Trabajador de Servicio de Alimentos
- d. Reproducción de Documentos (Batas)

- e. Ropería
- f. Control de Propiedad - Uniforme completo
- g. Almacén
- h. Correo
- h. Personal del Centro de Cómputo que apoya a los usuarios

En el caso de los empleados de la Planta Física, Almacén y Propiedad, Auxiliares de Hospital, se incluirá con los uniformes un par de Zapatos de Seguridad al año según aplicable a sus funciones. En el caso de los Trabajadores de Alimentos el uniforme incluirá delantal y un par de Zapatos al año sujeto al reemplazo de los mismos cuando estos se desgasten. En el caso de los empleados se incluirán zapatos de seguridad.

Sección 5 - **Requisito de usar uniforme**

Será compulsorio para todo empleado al cual se le haya pagado o suministrado uniforme, batas, zapatos de seguridad y/o botas el utilizarlos en el desempeño de sus funciones en los Hospitales. Los Hospitales establecerán una Política de Vestimenta.

Sección 6 - **Requisitos de seguridad y protección**

Los Hospitales cumplirán rigurosamente con las reglamentaciones del Departamento del Trabajo relacionadas con la seguridad y protección del empleado.

Sección 7 - **Comité y/o grupos de trabajo sobre entrega de uniformes**

Es la intención de las partes cooperar estrechamente para diseñar mecanismos y/o procedimientos eficientes conducentes a resolver prontamente los atrasos en la entrega de uniformes en

algunos servicios. A tal efecto se crearán comités y/o grupos de trabajo, con participación de la Unión, para analizar la problemática y buscar solución a la misma; de suerte que los uniformes estén disponibles a tiempo para beneficio de todas las partes afectadas.

Sección 8 - **Requisitos de Suministros de Uniformes**

Los Hospitales se comprometen a suministrar uniformes, equipo de seguridad y/o zapatos especiales cuando así lo exija a los empleados para desempeñar sus funciones en la agencia.

Sección 9 – Las partes negociarán las cantidades para el Segundo y tercer año del Convenio vigente, a más tardar al mes de abril de 2008.

ARTICULO 45

CENTRO DE CUIDADO INFANTIL

Sección 1 - **Política Pública y Compromiso de Desarrollo**

Los Hospitales reconocen la política del Gobierno de Puerto Rico al efecto de promover con el mayor rigor el establecimiento de centros de cuidado diurno en las agencias y, a tal efecto, se comprometen a crear los servicios de Centro de Cuidado Infantil para cuidado de los hijos de los empleados de la Unidad Apropriada mediante una institución debidamente acreditada y certificada a tales efectos.

Sección 2 - **Concepto**

La Unión y los Hospitales reconocen que el desarrollo de un Centro de Cuidado Infantil es una gestión de alta prioridad para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los empleados de la Unidad Contratante. En la búsqueda de opciones y soluciones para una multiplicidad de situaciones que enfrenta la familia puertorriqueña, estos centros se han identificado como un medio viable a tales fines. Con este Centro los padres miembros de la Unidad Apropriada que tienen niños en edad pre-escolar y deseen participar en el mismo tendrán el beneficio de

traer consigo sus niños hasta un área cercana a su trabajo y estar más en contacto con ellos. El propósito primordial de este Centro sería el proveer buen cuidado físico, seguridad, protección y experiencias saludables que estimulen el desarrollo integral de los niños.

ARTICULO 46

APORTACION PARA SUFRAGAR GASTOS DE FUNERAL

Sección 1 - **Aportación**

Los Hospitales aportarán la suma de **\$500.00** durante el término de vigencia del presente convenio para contribuir a sufragar los gastos de funeral en caso de muerte de un empleado que ocupe un puesto de la unidad contratante.

Sección 2 - **Forma de hacer la liquidación**

Los Hospitales harán la liquidación de estos haberes a la persona mayor de edad previamente designada por el empleado. En ausencia de tal designación la liquidación se hará a nombre de los herederos y/o albacea designado mediante testamento válido o resolución sobre declaratoria de herederos emitida por tribunal competente.

ARTICULO 47

FONDO SEGURO DEL ESTADO (F.S.E.)

Sección 1 - **Beneficios provistos en ley**

Los empleados incluidos en la unidad contratante recibirán los beneficios provistos por la ley de compensaciones por accidentes del trabajo.

Sección 2 - **Reserva de empleo por enfermedad o accidente ocupacional**

Cuando un empleado se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, Los Hospitales le reservarán el empleo por un término de tiempo que no excederá de lo dispuesto en la Cláusula de Reserva de Empleo. Disponiéndose que cuando el empleado esté en trámites de retiro, continuará protegido para fines de reserva de empleo hasta que se determine si procede o no el retiro.

Sección 3 - **Reconocimiento de jornada parcial o completa**

Cuando un empleado se reporta al Fondo del Seguro del Estado (F. S. E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida

la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

Sección 4-

Cuando un empleado sufra un accidente del trabajo conforme a la Ley de Compensación del Trabajo (Fondo Seguro del Estado) y además, sea de naturaleza catastrófica, que sea de tal magnitud que lo obligue a agotar todas las licencias de enfermedad, de vacaciones y/o cualquier otra licencia con sueldo, incluyendo la cesión de licencia que tenga derecho; los Hospitales le compensarán la diferencia entre su salario y las dietas que perciba del Fondo del Seguro del Estado conforme a la Reserva de Empleo que tenga dispuesta el empleado en este Convenio.

Sección 5- **Tiempo para Citas Médicas al Fondo de Seguro del Estado (FSE)**

Las partes se reunirán en abril de 2008, para discutir esta disposición que fue retirada .

ARTICULO 48

BENEFICIOS DE JUBILACION

Sección 1 - **Programa de Orientación**

Los Hospitales diseñarán un programa de orientación al empleado con planes de retiro con el objetivo de propiciar el ajuste social, familiar, psicológico y económico necesario para el ciudadano retirado. El empleado podrá participar voluntariamente de dicho programa en cualquier momento dentro de los tres (3) años inmediatamente precedente a la fecha programada para su jubilación. El programa estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de Salud.

Sección 2 - **Continuación de aportación patronal al plan médico**

En los casos de la sección que antecede los Hospitales continuarán haciendo la aportación patronal al plan médico del empleado durante el lapso de tiempo entre la jubilación y el recibo de los beneficios como pensionado. El empleado deberá manifestar a los Hospitales su intención de continuar acogido al plan médico con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha de su renuncia para fines de jubilación.

Sección 3 – **Beneficio Adicionales**

A todo empleado retirado con por lo menos 30 años de servicio público y que haya prestado por lo menos (10) años de servicio a los Hospitales se le concederá, además, los siguientes beneficios:

1. Se le expedirá una tarjeta de identificación especial.
2. Se le eximirá del pago de deducibles en los servicios médicos ofrecidos por los Hospitales.
3. Se le ofrecerá trato preferencial en citas y servicios médicos en armonía con las circunstancias prevaecientes en cada servicio.
4. Se le considerará preferencialmente para trabajo voluntario disponible en la agencia.

Sección 4 - **Aplicabilidad bajo alternativa de retiro temprano**

En caso de que los Hospitales implanten un programa de retiro temprano durante la vigencia del presente convenio los beneficios descritos en este artículo aplicarán a los empleados participantes de dicho programa que cualifiquen según los años mínimos de servicio requeridos anteriormente. De implantarse un programa de esta naturaleza, las disposiciones de este artículo aplicarían a los empleados que hayan cumplido 25 o más años de servicio público y decidan acogerse al retiro temprano.

ARTICULO 49

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

Sección 1- **Co auspicio**

Los Hospitales y la Unión auspiciarán reconocimientos por años de servicio público de los empleados de los Hospitales.

Sección 2 - **Años a ser reconocidos**

Los reconocimientos se harán a todo empleado que cumpla veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicio público.

Sección 3 - **Compensación por el reconocimiento**

Todo empleado acreedor de este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga a ser programado por el servicio al cual esté adscrito el empleado dentro de un término no mayor de noventa (90) días a partir de la celebración de la actividad oficial para tales fines. En los casos de los empleados con veintisiete (27) años o más de servicio público cotizado durante la vigencia de este convenio, recibirán, además, un ajuste de sueldo de un tipo retributivo equivalente a un paso en su escala salarial considerando las evaluaciones de ejecución del empleado.

Sección 4 - **Participación en la actividad**

Los Hospitales harán los arreglos para permitir que los empleados (as) que cumplan los años de servicios reconocidos mediante esta disposición puedan participar de la actividad que se organice para celebrar los mismos, si así lo solicitan, y en la medida que no se afecten los servicios esenciales. Para que los servicios puedan hacer los arreglos pertinentes de programación los empleados (as) concernidos deberán manifestar su intención de asistir a la actividad mediante el procedimiento que los Hospitales establezca al efecto. Los Hospitales harán una notificación a los empleados (as) concernidos con no menos de dos (2) semanas de antelación a la fecha de la actividad.

*Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio de 2007 – 30 de junio de 2010*

ARTICULO 50

**EMPLEADOS PARTICIPANTES EN PROGRAMA DE RECUPERACION
DE ORGANOS PARA TRANSPLANTES**

Los Hospitales otorgarán un (1) día libre a empleados que vayan a ser donantes de órganos. Para estos propósitos presentarán evidencia de dicha gestión.

ARTICULO 51

PROGRAMA PARA LA DETECCION DE

SUSTANCIAS CONTROLADAS

Sección 1 - **Política Pública**

Los Hospitales y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demoledoras para el ámbito laboral por sus consecuencias malignas, tales como deterioro de la productividad y eficiencia, ausentismo crónico, pérdida de concentración, desmoralización, accidentes y lesiones, deterioro en las relaciones personales y comisión de delitos.

Sección 2- **Facultad para reglamentar**

A fin de propiciar un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas la Unión reconoce la facultad que tienen los Hospitales para enmendar el Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados bajo las disposiciones de la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

Sección 3 - **Administración del Programa**

El referido programa se administrará de forma objetiva, justa e imparcial, sin promover discrimen de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la ley.

Sección 4 - **Objetivo del Programa**

El Programa para la Detección de sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados tendrá como objetivo primordial la identificación de los empleados usuarios de sustancias controladas para lograr su rehabilitación. Los Hospitales se comprometen a mantener informados a los empleados sobre los objetivos y propósitos del mismo.

Sección 5 - **Primer resultado positivo corroborado**

El empleado que arroje un primer resultado positivo corroborado en uso de sustancias controladas, podrá aceptar voluntariamente el mismo, según la ley y la reglamentación establecida al efecto. En tal caso el empleado tendrá derecho a ser referido inmediatamente al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado por Los Hospitales, sin costo para éste. No obstante, el empleado podrá someterse a dicho programa en cualquier otra institución acreditada para ello, en cuyo caso sufragará el costo del mismo, a menos que su plan médico lo cubra.

Sección 6 - Derecho del empleado a cuestionar resultado

El empleado tendrá derecho a rechazar el resultado positivo corroborado y a reservarse el derecho de cuestionar en los foros pertinentes, dentro de los términos reglamentarios, la legitimidad de cualquier determinación adjudicativa tomada por los Hospitales en su contra, bajo el programa, cuando así lo entienda apropiado.

Sección 7- En casos de empleados reincidentes que hayan sido sometidos al Programa de Ayuda al Empleado se aplicará el **Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas. De incurrir en otras acciones que se establecen en ese reglamento, se aplicará la medida disciplinaria correspondiente.**

ARTICULO 52

ESTACIONAMIENTO PARA EMPLEADOS

Sección 1 - **Áreas de Estacionamiento**

Los Hospitales proveerán áreas de estacionamiento para los empleados de la Unidad Contratante.

Sección 2 - **Facilidades de las áreas de estacionamiento**

Los Hospitales requerirán en los contratos que negocien que se cumpla para proveer facilidades adecuadas de alumbrado, pasos de peatones, señales de tránsito y líneas en los espacios de estacionamiento bajo su control y/o posesión. Se le dará el mantenimiento adecuado a las áreas de estacionamiento para evitar que los desagües se obstruyan y ocurran inundaciones. Las áreas de estacionamientos estarán asfaltadas y protegidas por verjas.

La Unión consciente de que los Hospitales no tienen el control de las facilidades de estacionamiento, dialogarán cualquier incumplimiento de las partes que han contratado para proveer estacionamiento antes de someter el asunto al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 3 - **Servicio de Vigilancia**

Los Hospitales proveerán servicio de vigilancia continuo y otras medidas de seguridad apropiadas en las áreas de estacionamiento para tratar de evitar el hurto y vandalización de vehículos.

La Unión consciente de que los Hospitales no tienen el control de las facilidades de estacionamiento, dialogarán cualquier incumplimiento de las partes que han contratado para proveer estacionamiento antes de someter el asunto al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 4 - **Acceso a Areas de Estacionamiento Cercanas**

Los Hospitales facilitarán el acceso a las áreas de estacionamiento disponibles, cercanas a sus áreas de trabajo, a los empleados que trabajan en turnos de 3:00 P.M. a 11:00 P.M. y 11:00 P.M. a 7:00 A.M.

Sección 5 - **Sustitución Periódica de Tarjetas Magnéticas**

En cuanto a los mecanismos de acceso al estacionamiento tales como tarjetas magnéticas, los Hospitales requerirán al operador que provea el primer mecanismo. Si el empleado la extravía o mutila éste costeará el reemplazo, disponiéndose que si el cambio es por desgaste natural se le proveerá otra sin costo alguno.

Sección 6 - **Mantenimiento**

Los Hospitales se comprometen a mejorar la apariencia, seguridad y utilización de las áreas de estacionamiento de empleados

mediante la pavimentación adecuada, construcción y reparación de verjas, demarcación de espacios mediante líneas amarillas visibles y funcionales y alumbrado apropiado. La Unión consciente de que los Hospitales no tienen el control de las facilidades de estacionamiento, dialogarán cualquier incumplimiento de las partes que han contratado para proveer estacionamiento antes de someter el asunto al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 7 - **Comité de Tránsito y Estacionamiento**

Las partes acuerdan crear un Comité de Tránsito y Estacionamiento para atender los problemas y planteamientos que puedan ser traídos ante su consideración. Dicho Comité tratará de buscar soluciones a dichos problemas y hacer las recomendaciones pertinentes. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de los Hospitales.

Sección 8: Los Hospitales requerirán una póliza de seguro que cubra la propiedad del empleado contra robos, inclemencias del tiempo y vandalismo a la compañía con la que se contrate la operación de estacionamientos.

ARTICULO 53

TABLON DE AVISOS

Sección 1 - **Utilización de tablon de avisos**

En todas las áreas de trabajo, la Unión podrá utilizar el Tablón de Avisos para fijar sus convocatorias o cualquier otro aviso, publicación o información apropiada con el objetivo de mantener adecuadamente informados a los miembros de la Unidad Apropriada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y los Hospitales.

Sección 2 - **Tablon de Avisos para uso exclusivo de la Unión**

Los Hospitales autorizarán la instalación de Tablon de Avisos, en aquellas áreas de trabajo que se justifique, tales como los lugares del Reloj Ponchador; para uso exclusivo de la Unión. En aquellas áreas de trabajo que al presente no existan Tablon de Información la Unión los costeará. Las partes dialogarán acerca de la justificación de los Tablon de Información Adicionales.

Sección 3 - **Criterios para ubicación**

Las partes tomarán en cuenta criterios razonables de estética, seguridad y accesibilidad a los empleados al momento de fijar materiales en el tablón de avisos.

ARTÍCULO 54

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1 - **Definición de querella**

Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios", cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada o Los Hospitales por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por Los Hospitales.

Sección 2 - **Principio general del procedimiento**

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización, a saber el supervisor inmediato.

Sección 3 - **Procedimiento para querellas sobre interpretación de Convenio**

Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

Primer Paso:

A. Determinaciones del Supervisor

La Unión, cualquier empleado de la Unidad Apropriada o grupo de empleados a través del delegado de la Unión u Oficial de Servicio de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción de Los Hospitales, podrá presentar su queja a su supervisor inmediato dentro de siete (7) días laborables de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles, el empleado podrá radicar su querella por si mismo.

El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado o el Oficial de la Unión para dialogar sobre la querella y decidir sobre la misma, dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que recibió la querella. En casos excepcionales las partes podrán requerir la presencia del Jefe del Supervisor.

La contestación a dicha querella se hará por escrito dentro del término antes indicado.

B. Determinaciones del Secretario de Salud, Director@ de Los Hospitales o de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado.

La Unión o cualquier empleado de la Unidad Apropriada o grupo de empleados que no estuviesen de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio Colectivo adoptada oficialmente o por cualquier otra determinación del Secretario de Salud, Director@ de Los Hospitales o de cualquier otro funcionario que no sea el Supervisor inmediato del Empleado, podrá a través del Delegado u Oficial de la Unión, dirigir la querrela o controversia al Segundo Paso o al Paso Opcional del procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de siete (7) días laborables. En caso en que el Delegado u Oficial de la Unión no estén disponibles el empleado podrá radicar la querrela por sí mismo.

Si la contestación del funcionario no fuere satisfactoria o si éste no contesta dentro del término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de recibo de la querrela; la Unión podrá someter por escrito dicha querrela al Tercer Paso del Procedimiento para Atender y Resolver Quejas del Convenio dentro del término de quince (15) días laborables contados a partir de la fecha que recibió o debió haber recibido la contestación del funcionario concernido. De tratarse de una determinación del Secretario de Salud o Director@ de Los Hospitales, se podrá elevar la querrela directamente al Tercer Paso.

Segundo Paso: Comité de Conciliación

- A. El propósito del Comité de Conciliación será tratar de resolver y conciliar el mayor número de querellas posibles mediante el diálogo y el consenso; evitando sus miembros asumir posiciones sectarias o irrazonables que no contribuyan a la armonía laboral.
- B. En caso de que el supervisor inmediato no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado a juicio del empleado o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el empleado o grupo de empleados, a través del Delegado u Oficial de la Unión radicará por escrito su agravio al Comité de Conciliación de Los Hospitales, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del primer paso. La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina del Director de Recursos Humanos de Los Hospitales y el funcionario a cargo de dicha Oficina registrará, custodiará y referirá al Comité la querella radicada en el Segundo Paso de éste Procedimiento.
- C. El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de Los Hospitales.
- D. Los miembros del Comité establecerán el número y frecuencia de las reuniones que llevarán a cabo las cuales serán de por lo menos tres (3) reuniones al mes y se regirán por las Reglas que se incluyen como parte de este Convenio Colectivo como Anejo I.

E. Las querellas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.

La excepción a esta norma serán los casos de suspensiones de empleo y sueldo o despidos, las cuales tendrán prioridad ante el Comité de Conciliación.

La Oficina de Recursos Humanos coordinará con los representantes del Comité de Conciliación todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agenda de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso.

Paso opcional:

Si la queja, agravio o reclamación no se resolvió en el Comité de Conciliación, el Oficial de la Unión y el Oficial de Relaciones Laborales del Departamento de Salud o el representante que éste designe, podrán reunirse para discutir el asunto dentro de los quince (15) días laborables después de haberse reunido el Comité de Conciliación. El propósito de esta reunión es tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la controversia.

El Oficial de Relaciones Laborales del Departamento de Salud o el Representante por éste designado deberá emitir su posición por escrito dentro de un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha de la reunión con el representante de la Unión.

Esta gestión es de carácter opcional. De no utilizarse, las partes continuarán con el tercer paso de este procedimiento.

Arbitraje Acelerado

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar el primer y/o segundo paso y proceder directamente al tercer paso, o sea, directamente a arbitraje.

Tercer Paso

De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes individualmente o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se reunió el Comité de Conciliación para ver el caso o se produjo la contestación producto de la utilización del paso opcional.

En este caso, las partes utilizarán los servicios de un Arbitro a ser seleccionado de un panel de tres (3) árbitros que deberán ser suministrados por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

De la lista de tres (3) que someta la Comisión, la Oficina de Relaciones Laborales del Departamento de Salud eliminarán el nombre de uno y la Unión eliminará el nombre de otro y el que quede en la lista será el árbitro seleccionado. En tanto y en cuanto se organiza esta Oficina los

casos serán atendidos por la Oficina de Relaciones Humanas de los Hospitales.

Las partes exigirán de la Comisión que se cumpla con lo acordado en las secciones a y b del Tercer Paso (3er.) y de la Comisión negarse a lo aquí acordado harán las gestiones pertinentes, ya sea legislativa o de otra índole para que se cumpla lo aquí pactado.

Las vistas de arbitraje se celebrarán en el Hospital correspondiente.

Los testigos se llamarán cuando se vayan a utilizar.

Sección 4:

Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un acuerdo de sumisión por la Unión y el Departamento de Salud. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten y las disposiciones aplicables del Convenio. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de pruebas que estime procedente, a menos que las partes por común acuerdo sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de Los Hospitales.

Sección 5:

Si cualquiera de las partes dejase de asistir a la vista convocada por el árbitro después de haber recibido la debida notificación, el árbitro proseguirá con la misma. Si por causa justificada, a juicio del árbitro, algunas de las partes no hubiere comparecido, el árbitro podrá hacer un nuevo señalamiento para entender en el caso.

Sección 6:

El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia o asuntos y en cuanto a la aplicabilidad de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro a modificar o cambiar las disposiciones de este Convenio.

Sección 7:

Las decisiones en el laudo del árbitro resolviendo la controversia o asunto será final y obligatoria para ambas partes, siempre y cuando sea conforme a derecho.

Sección 8:

Todos los términos acordados en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el Departamento de Salud y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos que sean razonablemente necesarios y los querellantes que sean citados por cualquiera

de las partes durante el procedimiento de una querella y que fueran empleados de Los Hospitales no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este concepto. La Unión notificará al Hospital con tiempo suficiente para hacer los arreglos necesarios para la comparecencia de estas personas y Los Hospitales excusarán a todo aquel testigo razonablemente necesario, considerando la necesidad del servicio.

Sección 9:

El tiempo utilizado por los delegados en la comparecencia de éstos a la vista de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna. El tiempo utilizado por los querellantes en la comparecencia de éstos a las vistas de arbitraje se considerará como tiempo regular trabajado con paga y no se descontará de licencia de clase alguna.

Sección 10: Las partes expresan su total compromiso de cumplir con sus responsabilidades establecidas en este Artículo para el manejo y trámite de una querella de manera que se logre el propósito de que las querellas se resuelvan en sus méritos y no por cuestiones jurisdiccionales.

Sección 11: El Arbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista; siempre y cuando le garantice el debido proceso de ley a las partes, no aplicarán per se las reglas de evidencia.

Sección 12: Las partes se reservan el derecho que en ley tuvieren.

ANEJO I

COMITÉ DE CONCILIACIÓN DE QUERELLAS

DISPOSICIONES GENERALES QUE REGIRÁN LOS TRABAJOS DEL COMITÉ

1. El Comité de Conciliación se reunirá por lo menos tres (3) veces al mes para tratar de conciliar y llegar a un acuerdo escrito sobre las querellas ante su consideración.
2. El quórum para las reuniones del Comité quedará constituido con la presencia de al menos uno de los dos representantes de Los Hospitales y uno de los dos representantes de la Unión.
3. El Comité podrá celebrar reuniones ejecutivas o reuniones ordinarias. Por vía de excepción, cuando sea indispensable para resolver la controversia en el caso de las reuniones ordinarias, podrán estar presentes el o los querellantes, el funcionario de la Administración que se entienda en relación al caso y de ser necesario, los testigos de los hechos.
4. Todas las reuniones se llevarán a cabo durante horas laborables y no conllevará pérdida de ningún beneficio.
5. Los representantes de ambas partes al Comité acordarán la agenda de casos a considerar en cada reunión de conciliación, según lo

establecido en el inciso D del Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio.

6. El o los representantes, así como los testigos serán debidamente citados por escrito en horas laborables con por lo menos cinco (5) días de anticipación por el Comité con copia a las partes, excepto en casos que el Comité decida citar testigos sin la notificación de cinco días.
7. Tanto los representantes al Comité de Los Hospitales como los de la Unión tendrán derecho a efectuar reuniones en caucus en cualquier momento durante las celebraciones de las reuniones del Comité.
8. Los representantes de ambas partes al Comité podrán solicitar información que estime necesaria y pertinente a la controversia en discusión. Dicha solicitud podrá ser en o antes del proceso de discusión.
9. El resultado de la conciliación para cada caso será por escrito aunque no haya acuerdo y las partes suscribirán una certificación con copia al querellante.
10. De no haber acuerdo en el Comité en cuanto a la solución de la querrela, la parte que promueve la misma podrá optar por continuar con el Procedimiento establecido en el Artículo 54 de este Convenio.
11. Cuando una reunión convocada por el Comité no se pueda llevar a cabo, las partes citarán otra fecha hábil dentro de los próximos cinco días contados a partir de la fecha de la reunión pautada en su origen.

Una vez citada la segunda reunión y de no efectuarse la misma, la parte promovente de la querella podrá continuar con el procedimiento establecido en el Artículo 54 o esperar por otra reunión.

12. Cualquier querella radicada ante el Comité de Conciliación en la Oficina de Recursos Humanos deberá ser discutida en el Comité dentro de los treinta (30) días siguientes a su radicación. El Comité, por acuerdo entre las partes podrá extender el término por quince (15) días adicionales. Transcurrido dicho término sin haber sido discutida la querella en el Comité, la misma podrá ser radicada por la parte promovente en la Comisión de Relaciones del Trabajo o esperar sea considerada por el Comité.
13. La frase "deberá ser discutida" no se interpretará como que el Comité llegó a un acuerdo sobre la querella.

ARTICULO 55

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 - **Días de cobro y entrega de cheques**

Los (as) empleados (as) cubiertos por este Convenio cobrarán según las fechas establecidas por el Departamento de Hacienda mientras así sea, en la medida que tengan suficiente balance de licencia regular acumulada para cubrir el pago adelantado. Cuando el empleado no tenga el balance de licencia regular requerido para cubrir el pago adelantado; el pago estará sujeto al ajuste de nómina correspondiente pero el cheque no se cancelará.

En los casos donde el (la) empleado (a) haya solicitado recibir el pago mediante cheque, el mismo le será entregado antes del mediodía del día de cobro. En los casos de empleados (as) del turno 11:00 p.m. a 7:00 a.m. se le dará prioridad a este turno de cobrar antes de salir. Para los empleados que hayan elegido cobrar por cheque, estos le serán entregados en forma uniforme en todas las dependencias. No habrá privilegios en la entrega de los mismos y ningún supervisor podrá retener indebidamente los cheques después de haberse dado orden de entregarlos. Se concederá tiempo razonable hasta un máximo de una (1)

hora del día de cobro para el cambio de cheque o para efectuar transacciones bancarias relacionadas. Este tiempo concedido no se utilizará para adelantar la hora de salida del trabajo y no aplicará a empleados con depósito directo. **Cuando el empleado corrobora que el banco no le ha acreditado su depósito directo, éste podrá comunicarse con la División de Nómina del Nivel Central, para verificar el status de su pago y de determinarse que es necesario que el empleado se persone al Banco, podrá utilizar la hora aquí dispuesta.**

Sección 2 - **Notificaciones a la Unión de comunicaciones dirigidas al personal**

Los Hospitales enviarán a la Unión dentro de los primeros cuatro (4) días laborables de haberse emitido copia de toda circular, memorando u orden administrativa dirigida al personal que en forma alguna afecte o se relacione con los empleados unionados.

Sección 3 - **Tardanzas**

Se considerará como tardanza el que el empleado llegue a su sitio de trabajo seis (6) **minutos** después de la hora fijada para entrada. El empleado debe comenzar su trabajo según el horario establecido.

Sección 4 - **Informes en expediente**

Cualquier empleado que entienda que en su expediente de personal existen informes injustos y arbitrarios podrá presentar solicitud a la Oficina de

Recursos Humanos de los Hospitales para que se revise su expediente y se determine si dichos informes son justos y necesarios o completamente arbitrarios. Esto aplicará a medidas e informes sometidos a la partida de la firma de este Convenio. En caso de que se determine que los mismos han sido injustos se eliminarán del expediente del empleado. Las acciones disciplinarias no graves caducarán al año siempre y cuando no sean conductas recurrentes.

Sección 5 - **Notificación de copia de Convenio**

La Unión y el Departamento de Salud se dividirán en partes iguales los costos de reproducción del Convenio Colectivo y le proveerán copia de este Convenio a todo empleado cubierto en la Unidad Apropriada. La Unión y el Departamento de Salud entregarán copias a los empleados de nuevo nombramiento cubiertos por este Convenio.

Sección 6 - **Programas de orientación a empleados**

La Unión colaborará con los Hospitales sometiendo sugerencias para establecer y/o mejorar programas de orientación a empleados para atender problemas personales en que se requieran servicios de consejeros, sicólogos, siquiatras o problemas de índole económico.

Sección 7 - **Notificación de descuento de cuotas regulares y/o especiales**

Los Hospitales se hacen responsable de incluirle en la notificación de retención de ingresos, todos los descuentos hechos a los empleados cubiertos por este Convenio por concepto de cuotas regulares y/o especiales.

Sección 8 - **Empleados con programas de estudio**

Los Hospitales podrán ponerse de acuerdo con los empleados que tienen programa de estudios para permitirle a estos trabajar un horario flexible, tomando en consideración las necesidades del servicio y los méritos del empleado.

Sección 9 - **Mantenimiento, limpieza y protección de equipos de Escolta**

Los Hospitales tomarán medidas adecuadas para el mantenimiento, limpieza y protección de equipos tales como camillas, sillas de rueda y otros que utiliza el Servicio de Escolta.

Sección 10 - **Examen físico**

Los Hospitales proveerán a través de la Clínica de Empleados un examen físico al año libre de costo para cada empleado de la Unidad Contratante.

Sección 11 - **Buen trato y respeto recíproco**

Los Hospitales, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropriada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y los mismos.

Del mismo modo, los empleados de la Unidad Apropriada se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia los Hospitales, sus funcionarios y supervisores.

Sección 12 - **Gimnasio; política institucional**

Los Hospitales fomentarán como parte de su política institucional la creación de un gimnasio tan pronto sea factible dentro del programa de remodelación y uso de facilidades físicas.

Sección 13 - **Campamento de verano**

Los Hospitales fomentarán y coordinarán el desarrollo de un campamento de verano anual para los hijos de los empleados de la Unidad Contratante.

Sección 14 - **Interrupciones en el sistema de aire acondicionado**

Cuando por razones de desperfecto en el sistema de aire acondicionado se afecten las condiciones de trabajo, pero no se pueda interrumpir el servicio, los Hospitales harán las gestiones afirmativas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados e implantarán un plan para trabajar escalonadamente, dando tiempo al personal afectado para que salga a ventilarse y luego regresar al servicio.

Sección 15 - **Interrupciones del servicio ajenas al empleado**

Cuando por razones de desperfectos en la planta física o por cualquier otra razón ajena al empleado se interrumpa el servicio, dicho tiempo se considerará como trabajado con paga. No obstante, el empleado deberá seguir las instrucciones de su supervisor en cuanto a permanecer en el área que se le asigne hasta que se reinicie el servicio. **En caso que la interrupción en el servicio por causa de los desperfectos o por cualquier otra razón ajena al empleado, se prolongue por más de un (1) día los Hospitales**

implantarán el Plan de Contingencia, tomando en consideración la Salud y Seguridad de los empleados.

ARTICULO 56

TAREA PROTEGIDA

El personal administrativo, gerencial y supervisores no ejecutará labores propias de la Unidad Apropriada, salvo en caso de emergencia probada, de igual forma los empleados cubiertos por este Convenio, no podrán ejecutar funciones de supervisión o algún otro trabajo que represente conflicto de interés excepto en situaciones extraordinarias.

Disponiéndose que el personal administrativo, gerencial y supervisor sólo podrá llevar a cabo trabajo normal hecho por el personal de la Unidad Apropriada cuando:

- a. Por razones fuera del control de los Hospitales no haya empleados disponibles para realizar el trabajo. Lo anterior no limitará de manera alguna la función normal de los Hospitales de reclutar y entrenar personal y dicho trabajo no desplace puestos o empleados de la Unidad Apropriada.
- b. Adiestren o instruyan a empleados de la Unidad Apropriada durante el período probatorio o en readiestramiento.
- C. En caso en que la salud del paciente pueda verse afectada.

La supervisión de los servicios de salud es una interactiva.

ARTICULO 57

SUBCONTRATACION

Sección 1 - **Norma General**

Los Hospitales no podrán subcontratar funciones tradicionalmente realizadas por empleados de la Unidad Apropriada.

Sección 2- **Criterios para la subcontratación**

No obstante la disposición que antecede, Los Hospitales tendrán la prerrogativa de subcontratar servicios bajo las siguientes circunstancias:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar proyectos o actividades temporeras que requieran de equipo o brigadas de trabajo especializadas que no se justifique que los Hospitales adquieran u organicen.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar labores o tareas que requieran la intervención de personal diestro que no esté disponible en la Unidad Apropriada.

c. En situaciones de emergencia o crisis que requiera que los Hospitales respondan prontamente y no puedan ofrecer el servicio con el personal unionado.

d. Tareas o funciones temporeras que no requiera de personal regular y sean contratadas por término fijo menor de un año.

Sección 3- **Actividades tradicionalmente subcontractadas**

Los Hospitales podrán continuar subcontractando las labores o actividades que hasta estos momentos tradicionalmente han contratado, disponiéndose que dicha subcontractación no conllevará reducción o eliminación de personal.

Sección 4-

No obstante lo dispuesto en este Artículo, los Hospitales y la Unión reconocen la posibilidad de que surja alguna circunstancia no prevista por las partes que pudieran dar lugar a la subcontractación. En tal caso los Hospitales y la Unión se reunirán a los fines de ponerse de acuerdo sobre el particular. De no lograrse un acuerdo se seguirá el Procedimiento de Querellas provisto en este Convenio. Cuando surja tal eventualidad los Hospitales le someterán a la Unión la siguiente información.

- a. Fecha de comienzo y expiración del contrato.
- b. Naturaleza del trabajo a ser subcontractado
- c. Nombre de la compañía o entidad a ser contratada

d. Copia del Contrato.

Sección 5- Cuando se usan los términos subcontratación o subcontrato en este Artículo se considerará que incluye, sin que se entienda como una limitación cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquiera otra modalidad, formal e informal de subcontratación.

Sección 6- Los Hospitales someterán a la Unión una lista de los trabajos actualmente subcontratados.

Sección 7- Nada de lo anterior a la contratación autorizada por la Ley 66 de 1978, conforme a la cual los Hospitales utilizarán los servicios y empleados que provee la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM)

ARTICULO 58

ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

Sección 1:

Los Hospitales convienen en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

Sección 2:

Se dispone que los contratos o estipulaciones de empleados de la Unidad Contratante en calidad de "Per diem" o Guardias Especiales que hayan sido acordadas con la Unión no serán interpretados en conflicto con las disposiciones de este Artículo.

Sección 3:

Cualquier conflicto de esa naturaleza con las disposiciones de este Artículo será nulo e inválido.

Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio de 2007 – 30 de junio de 2010

ARTICULO 59

PATRONO SUCESOR

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios de los Hospitales. Ninguna disposición, estipulación u obligación contenida en este Convenio Colectivo, será afectada, modificada, alterada o en forma alguna cambiada como resultado de cualquier cambio, en la situación legal de la propiedad o gerencia de los Hospitales. En caso de cesión se incluirá una disposición en el contrato o acuerdo para que los sucesores o cesionarios estén obligados a cumplir las disposiciones del convenio y las estipulaciones u obligaciones que surjan del mismo.

ARTICULO 60

CLAUSULA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Sección 1 - **Fiel cumplimiento al Procedimiento de Querellas**

Los Hospitales y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz industrial necesaria para que los mismos puedan brindar ininterrumpidamente los servicios para los cuales fueron creados, y en consideración al establecimiento de un procedimiento de querellas para ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio, se comprometen a darle cumplimiento fiel al mismo.

Sección 2 - **Obligación de no incurrir o promover acciones concertadas**

La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir, ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de miembros de la Unidad Apropiaada que interrumpan los servicios, total y parcialmente, que ofrecen los Hospitales.

ARTICULO 61

SEPARABILIDAD

Sección 1 - En la eventualidad de que cualquier parte, sección, disposición, o artículo del presente convenio fuese declarado ilegal, nulo, ineficaz o inconstitucional por virtud de la interpretación que hiciere de las leyes aplicables un tribunal u organismo cuasijudicial, mediante sentencia, resolución o laudo final y firme, no se afectará en forma alguna el resto del convenio. En tal caso el convenio colectivo se mantendrá vigente, con excepción de la parte o disposición afectada.

Sección 2 - Las partes contratantes tratarán de acordar una disposición sustitutiva para la disposición afectada a la mayor brevedad posible, y en dicho proceso tratarán de subsanar las deficiencias señaladas por el foro adjudicativo respecto a la misma.

ARTICULO 62

EXPEDIENTES DE PERSONAL

Sección 1-

El empleado tendrá derecho de examinar su expediente de personal oficial custodiado por la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, previa solicitud y coordinación con esa oficina.

El expediente de cada empleado estará formado, según la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, de los siguientes expedientes:

- a. Un expediente que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.**
- b. Uno expediente confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos. (Ley ADA).**

- c. **Un expediente que contenga copia de todos los Informes de Cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.**

Sección 2-

No se incluirá en el expediente de personal ningún documento relacionado con áreas que afecten el "status" del empleado, que no haya sido informado al empleado.

Sección 3-

En caso de evaluación del trabajo del empleado no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal sin antes discutirla con el empleado.

Se entregará a todo empleado una transcripción fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

Sección 4 –

El Hospital no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, (en cuyos casos se notificará previamente). Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la misma orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.

Sección 5-

Cualquier empleado que manifieste inconformidad con su expediente de personal, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.

ARTICULO 63

ESTABILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

- Sección 1: Los términos y condiciones establecidas en este Convenio Colectivo obligarán a cualquier patrono sucesor en derecho de la Agencia que advenga en tal capacidad.
- Sección 2: En la eventualidad que por razón de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Apropriada, los empleados regulares afectados serán considerados para reubicación en otras actividades de la Agencia conforme las disposiciones de este Convenio Colectivo.
- Sección 3: En casos de cambios que ocurran en la Agencia – fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación – se le notificará a la Unión con sesenta (60) días de anticipación.

ARTICULO 64

LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y

ENTREVISTAS DE EMPLEO

Se concederá Licencia con paga a cualquier empleado que lo solicite por el tiempo que requiere tomar los exámenes o asistir a entrevistas a las que se le haya citado oficialmente, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar a Los Hospitales evidencia de la notificación oficial a tales efectos, previo al disfrute de la misma y certificación de comparecencia que incluya el tiempo dedicado a tal gestión.

ARTICULO 65

BONIFICACION POR CONCEPTO DE RECOBRO

(LEY 56)

Sección 1- Los Hospitales otorgarán a todos los miembros de la Unidad Apropriada un bono anual de diecinueve (19%) del recobro neto anual de los servicios prestados a los pacientes. La bonificación será sobre los recobros a pacientes que paguen y los planes médicos privados que reconoce el Reglamento. Esta bonificación se pagará dos veces al año durante los meses de marzo y septiembre.

Sección 2- Entre los criterios y requisitos que aplicarán para la otorgación del bono que se dispone en este artículo, se considerarán a todos los empleados. La puntuación es según lo establece el reglamento.

ARTICULO 66

PAGO DE COLEGIACIÓN

Sección 1: Los Hospitales aportarán \$50.00 **durante el Primer año de** la vigencia del Convenio para la Cuota de Colegiación compulsoria a todos los empleados que se le exija tener licencia para ejercer sus funciones y se les requerirá tener actualizada la misma.

Sección 2: El pago será a través de reembolso, y será tramitado por la Oficina de Recursos Humanos y referido a la Oficina de Finanzas en un plazo de treinta (30) días laborables de presentado el recibo correspondiente.

Sección 3: Las partes se reunirán en abril de 2008, para discutir las aportaciones por concepto de Colegiación para los años de 2008 y 2009

*Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio de 2007 – 30 de junio de 2010*

ARTICULO 67

SEGURO CHOFERIL

La Agencia pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada).

ARTICULO 68

CONVERSIÓN DE EMPLEADOS

TRANSITORIOS A EMPLEADOS REGULARES

Sección 1: **Conversión**

A partir de la firma de este convenio, los Hospitales **y la Unión** tomarán medidas ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto y, de ser necesario, en la Legislatura y el Gobierno de Puerto Rico, encaminadas a **proveer una enmienda a la Ley 56 de 16 de agosto de 1989, según enmendada**, para convertir a regulares los puestos transitorios.

*Convenio Colectivo
Hospitales UDH-HOPU
1ro de julio 2007 – 30 de junio de 2010*

ARTICULO 69

BONO POR ASISTENCIA

Sección 1 - **Bono por Asistencia**

Los Hospitales efectuarán **el pago actual que al presente reciben los empleados** por concepto del Bono por Asistencia conforme a lo que establece el Manual Sobre Programa de Bonificación por Asistencia, el cual se incluye como anejo de este Convenio. Dicho pago se efectuará no más tarde del 31 de marzo de cada año.

*Convenio Colectivo
Hospitales UDH/HOPU
1ro de julio 2007 – 30 de junio de 2010*

ARTICULO 70

INFORMACIÓN DE SALUD PROTEGIDA

Sección 1- Las partes cumplirán con los requerimientos de privacidad de la Ley “Health Insurance Portability and Accountability Act” conocida por HIPAA por sus siglas en inglés.

ARTICULO 71

VIGENCIA

Sección 1 - **Término de vigencia**

El presente convenio tendrá vigencia a partir del **1ro de julio de 2007 hasta el 30 de junio de 2010.**

Sección 2 - **Término para notificar intención de modificar el Convenio**

Cualesquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar el presente Convenio con por lo menos sesenta (60) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone, dentro de dicho período de sesenta (60) días.

Sección 3 - **Extensión de día a día**

Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio el mismo **podrá ser extendido por las partes contratantes luego de su expiración de conformidad con la Ley 109 del 26 de mayo de 2006, la cual enmienda la Ley 45 de 25 de febrero de 1998.**

En San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2007.

En San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2007.

**POR LOS HOSPITALES
UDH - HOPU DEL
DEPARTAMENTO DE SALUD**

**POR LA UNION GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO
RICO (U.G.T.), LOCAL 1199
SEIU**

**Dra. Rosa Pérez Perdomo, MD
Secretaria de Salud**

**Juan G. Eliza Colón
Presidente**

**COMITÉ NEGOCIADOR DE LA UNIÓN
Hospitales UDH y Pediátrico (HOPU)**

**Juan G. Eliza Colón
Presidente y Portavoz**

**Bienvenido Caraballo Moris
Secret. Tesorero y Portavoz Alt.**

**Carmen Reverón Ortiz
Oficial de Servicio**

**Casilda Sánchez, LPN
Delegada Hospital UDH**

**Julio Nazario, RN
Delegado Hospital UDH**

**Julia Díaz, Trabajadora Social
Delegada Hospital UDH**

**Carmen Carrillo, RN
Delegada Hospital UDH**

**Luz Rodríguez, Informática
Delegada Hospital UDH**

**Zarelda Cintrón, Tec. Médico
Delegada Hospital HOPU**

**Vilma Morales, RN
Delegada Hospital HOPU**

**Esther Colón, Informática
Delegada Hospital HOPU**

**Morayma Moyeno, RN
Delegada Hospital HOPU**

**Luz Meléndez, Fact y Cobro
Delegada Hospital HOPU**

**Víctor Centeno, Trab. Ropería
Delegado Hospital HOPU**

**Grisell Mall, Aux. De Farmacia
Delegada Hospital HOPU**

**COMITÉ NEGOCIADOR DEL
DEPARTAMENTO DE SALUD
Hospitales UDH y Pediátrico (HOPU)**

**Licenciado Frank Zorrilla
Asesor y Portavoz**

**Luis F. Zayaz Marxuach
Asesor y Portavoz**

**Hermes Rivera Polanco
Director Recursos Humanos**

**José Rodríguez Bon
Oficina de Finanzas de Salud**

**Delia Torres
Oficina OGP**

**Alexander Rivera
Oficina O.R.H.E.L.A**